

## **GE\_GERICHTE ATA/405/2005 vom 7. Juni 2005**

GE Cour de justice, 2005-06-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_405\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_405_2005)

FR: GE\_GERICHTE ATA/405/2005 du 7 juin 2005

IT: GE\_GERICHTE ATA/405/2005 del 7 giugno 2005

### **Regeste**

Résumé: Avertissement prononcé à l'encontre d'un médecin pour violation de la LTr et de son ordonnance d'application. De par son comportement, le recourant a incontestablement porté atteinte à la santé psychique de ses employées. Parfaitement proportionnées, nécessaires et adéquates, les mesures ordonnées par l'OCIRT en vue de rétablir une situation conforme au droit seront confirmées. Elles ne vont d'ailleurs pas au-delà de celles que devrait prendre tout employeur attentif à la bonne organisation du travail au sein de son entreprise et à la santé de ses employés.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

#### **E. 2**

Le recourant soutient que l'intervention de l'OCIRT à son encontre serait infondée, en l'absence d'intérêt collectif de la dénonciation de Mme D\_\_\_\_\_. Les mesures imposées par cet office seraient par ailleurs inadéquates. Enfin, ce dernier aurait mené son enquête avec partialité. Il conclut par conséquent à

- 9/15 - A/2294/2003 l'annulation de la décision de l'office, du 28 octobre 2003, lui demandant de veiller à ce que tous les ordres contenus dans la lettre du 8 juillet 2003 soient exécutés, d'ici au 17 novembre 2003, sous peine de dénonciation à l'autorité pénale.

#### **E. 3**

A titre liminaire, le grief du recourant, relatif au déroulement de l'enquête devant l'OCIRT, sera écarté dès lors que le recourant n'apporte aucun élément pertinent susceptible de remettre en cause l'impartialité de cette dernière.

#### **E. 4**

De manière générale, la LTr a pour but de protéger la santé des travailleurs sur le plan le plus large.

L'OCIRT est chargé d'intervenir en cas d'inobservation d'une prescription ou d'une décision et de prendre toutes les mesures utiles pour rétablir l'ordre légal (art. 1 et ss du règlement d'exécution de la loi d'application de la loi fédérale sur le travail du 20 décembre 1972 - RELALtr - J 1 30.01).

Contrairement à ce que soutient le recourant, la loi instituant un service des relations du travail du 6 octobre 1943, par ailleurs abrogée suite à l'entrée en vigueur le 15 mai 2004 de

la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT – J 1 05), ne s'applique pas dans l'espèce litigieuse. En effet, si le service des relations du travail tient effectivement à jour la documentation relative à la situation sociale dans le canton de Genève et assiste le Conseil d'Etat dans les tâches sociales pour favoriser le développement des organisations professionnelles et la conclusion de conventions collectives, ainsi que pour prévenir les différends relatifs aux conditions de travail et salaires (art. 2 et 3 Leltrav), le travail de ce secteur de l'OCIRT ne concerne pas la présente affaire laquelle relève du respect de la LTr. Or, l'autorité cantonale d'exécution en la matière n'est autre que l'inspection du travail. Le grief du recourant quant à l'absence d'intérêt collectif à l'examen de la réclamation de Mme D\_\_\_\_\_ sera par conséquent rejeté.

## **E. 5**

a. La LTr s'applique, sous réserve des articles 2 à 4, à toutes les entreprises publiques et privées (art. 1 al. 1 LTr).

Il y a entreprise selon la loi lorsqu'un employeur occupe un ou plusieurs travailleurs de façon durable ou temporaire, même sans faire usage d'installations ou de locaux particuliers. Lorsque les conditions d'application de la loi ne sont remplies que pour certaines parties d'une entreprise, celles-ci sont seules soumises à la loi (al. 2). L'article 1 alinéa 2 LTr définit la notion d'entreprise de façon si large qu'il l'identifie en un certain sens à la notion d'employeur (W. HUG, Commentaire de la loi fédérale sur le travail, Berne 1971, no. 11 ad art. 1 p. 43).

b. Quant à l'article 59 LTr, il présume que l'employeur responsable est une personne physique qui est seule à la tête de l'entreprise et qui la dirige. Le chef de

- 10/15 - A/2294/2003 l'entreprise est la personne indiquée par le registre du commerce. Ainsi, en cas d'infraction à la loi, ce n'est pas la personne morale qui est punissable, mais la personne physique qui a agi pour elle. Ce qui est déterminant, c'est que la personne chargée de diriger l'entreprise occupe un poste de direction dans la partie de l'entreprise où l'infraction a été commise (ATA/444/2002 du 11 février 2003 et les références citées).

En l'espèce, le Dr W\_\_\_\_\_ n'est pas inscrit au registre du commerce. Il est toutefois inscrit au registre des entreprises de Genève en tant que chef de son cabinet. Au vu notamment de la liste des salariés établie par le recourant, de l'attestation de l'employeur qu'il a lui-même remplie, de son pouvoir d'engager et de licencier son personnel, ainsi que de son implication directe dans l'organisation du travail du cabinet, ce dernier doit être qualifié d'employeur, au sens des dispositions qui précèdent. La LTr lui est dès lors applicable.

## **E. 6**

a. A teneur de l'article 6 LTr, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (al. 1).

L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage (al. 2).

b. L'article 2 alinéa 1 de l'OLT 3 précise en outre que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Il doit en particulier faire en sorte que:

a. En matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes (...);

c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;

d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.

c. Le commentaire de l'OLT 3 indique que l'employeur engage sa responsabilité pour que ni la santé physique, ni la santé psychique des travailleurs ne subissent de préjudice à aucun poste de travail. L'employeur doit veiller à ce que l'intégrité physique du travailleur reste intacte, ce qui implique aussi le respect de sa personnalité. Au nombre des atteintes à l'intégrité physique et psychique, il faut mentionner les pressions psychologiques ou mobbing. Ces actes doivent être ressentis par la personne concernée comme étant hostiles, se répéter fréquemment et durer pendant une période prolongée (Commentaire des ordonnances 3 et 4

- 11/15 - A/2294/2003 relatives à la loi sur le travail, Secrétariat d'Etat à l'économie, Berne 1999, p. 302-2; OFIAMT, Berne, septembre 95, n° 302-3).

Le SECO a par ailleurs précisé la notion de mobbing comme suit: « le mobbing est un phénomène par lequel des collaborateurs d'une entreprise sont la cible de façon systématique et prolongée, de tracasseries d'un ou de plusieurs autres membres de l'entreprises » (SECO, Première étude nationale sur le harcèlement psychologique, Communiqué de presse du 15 octobre 2002).

d. Appelée à se prononcer sur un cas de mobbing dans une petite entreprise, la Chambre pénale de Genève a confirmé la condamnation d'un employeur pour infractions aux articles 6 LTr et 2 OLT3 pour avoir insulté fréquemment son personnel, eu un comportement tyrannique, des exigences démesurées, une totale désorganisation du travail et un manque de respect général pour les employés qu'il considérait comme incapables. Dans ce cas, l'employeur n'avait également pas donné suite aux courriers qui lui avaient été envoyés afin qu'il mette en œuvre une organisation du travail adéquate dans son entreprise (ACJP/89/03 du 5 mai 2003).

## **E. 7**

La décision de l'OCIRT du 28 octobre 2003 fait suite au constat de nombreux manquements au sein du cabinet du Dr W\_\_\_\_\_, à savoir: une mauvaise organisation du travail, un manque de clarté dans la communication et les instructions, l'attribution de certaines tâches au-dessus des compétences des employées et le non respect de la personnalité de ces dernières (rabaissements et humiliations répétitives, ouverture du courrier personnel). Une rotation excessive du personnel, le défaut de vestiaire et de place adéquate pour la machine à café étaient également relevés. Ces carences sont confirmées par cinq des sept personnes auditionnées par l'OCIRT. La femme de ménage a pour sa part déclaré n'avoir pas de contact avec le personnel du cabinet qui travaille durant le jour. Mme G\_\_\_\_\_, responsable de l'entreprise « P\_\_\_\_\_ » a quant à elle expliqué qu'elle n'adressait plus de personnel à M. W\_\_\_\_\_, deux employées lui ayant rapporté avoir quitté le cabinet pour des problèmes relationnels et d'ambiance de travail.

Suite à son premier avertissement, l'OCIRT a observé, le 30 septembre 2003, que le contexte de travail s'était amélioré : une armoire avec des clés individuelles avait été mise à disposition, l'ambiance semblait plus agréable et le Dr W\_\_\_\_\_ organisait deux rencontres par mois avec son personnel. Reste dès lors à examiner si la décision de l'OCIRT du 28 octobre 2003, en tant qu'elle exige l'exécution de tous ses ordres contenus dans la lettre du 8 juillet 2003, sous peine de dénonciation à l'autorité pénale, est fondée.

Sur les douze personnes entendues à ce sujet par le Tribunal administratif, seule Mme S\_\_\_\_\_ a fait état de la mauvaise organisation au sein du cabinet. Pour le surplus, aucun témoin n'a indiqué avoir eu à utiliser son téléphone

- 12/15 - A/2294/2003 personnel pour des communications professionnelles. Enfin, toutes les personnes entendues ont précisé que les conditions d'hygiène du cabinet étaient normales, soit bonnes. Sous réserve de Mme M\_\_\_\_\_, aucune d'entre elles ne s'était vues confier des tâches sortant de leurs compétences.

Pour ce qui est de la rotation excessive du personnel, il ressort des pièces versées à la procédure qu'en trois ans, le cabinet a enregistré dix-sept départs pour un effectif d'environ cinq employées. Neufs démissions émanaient des employées. De même, entre mai 2001 et mai 2002, sept nouvelles personnes se sont succédées. Deux employées ont toutefois expliqué avoir quitté le cabinet pour des raisons personnelles (changement d'orientation professionnelle, volonté de réduire le temps de travail). Une autre a reçu une lettre de congé après être arrivée alcoolisée au travail. Quant à Mme Z\_\_\_\_\_, elle a quitté le cabinet parce que le travail était stressant et les relations tendues mais également parce qu'elle avait de la peine avec la maladie des patients. Le tribunal relève encore que trois des témoins entendus ont travaillé pendant de nombreuses années au sein du cabinet et/ou y travaillent encore.

Enfin, s'agissant du non respect de la personnalité des employées (rabaissements et humiliations répétitives, ouverture du courrier personnel), plus de la moitié des témoins entendus par le Tribunal administratif a constaté, soit subi des tensions au sein du cabinet et relève que le Dr W\_\_\_\_\_ pouvait être désagréable et manquer de respect envers son personnel. Il ressort par ailleurs des PV d'auditions de l'OCIRT (D\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_) que plusieurs employées auraient été victimes d'actes de harcèlement psychologique de la part du recourant. Certaines avaient dû démissionner pour retrouver leur équilibre psychique. De par son comportement, le recourant créait une tension et une mauvaise ambiance ayant pour conséquence un changement permanent du personnel. En revanche, sous réserve de Mme D\_\_\_\_\_, il ne ressort d'aucun témoignage que du courrier personnel ait été ouvert.

Au vu de ce qui précède, il est établi que le recourant a eu un comportement inadéquat avec plusieurs de ses employées et qu'il n'hésitait pas à leur adresser des propos humiliants et à leur manquer de respect, les considérant comme incapables. Son comportement a été à tel point déstabilisant que plusieurs d'entre elles ont été contraintes de quitter le cabinet après quelques mois, voire semaines d'activité. De tels actes portent incontestablement atteinte à la santé psychique de ceux qui y sont soumis et ce faisant, le recourant a fautivement contrevenu aux prescriptions de la LTr et de son ordonnance 3 d'application.

Enfin, malgré un premier avertissement de l'OCIRT, le 8 juillet 2003, le recourant n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour se conformer, dans le délai imparti, aux injonctions de cet office, il démontre ainsi une légèreté et une mauvaise volonté évidentes.

### **E. 8**

A teneur de l'article 48 alinéa 1 LTr, les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant:

- a. les questions relatives à la protection de la santé ;
- b. l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail (...);

Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendu sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communication des motifs de la décision prise lorsque les objections soulevées par les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement (art. 48 al. 2 LTr).

### **E. 9**

a. En cas d'infraction à la loi, à une ordonnance ou à une décision, l'autorité cantonale, l'inspection fédérale du travail ou le service médical du travail signale l'infraction au contrevenant et l'invite à respecter la prescription ou décision qu'il a enfreinte. Si le contrevenant ne donne pas suite à cette intervention, l'autorité cantonale prend la décision voulue, sous menace de la peine prévue à l'art. 292 du code pénal suisse (art. 51 al. 1 et 2 LTr).

b. Lorsqu'une décision rendue en vertu de l'article 51 alinéa 2 n'est pas observée, l'autorité cantonale prend les mesures nécessaires pour rétablir l'ordre légal (art. 52 al. 1 LTr). Lorsque cette inobservation met sérieusement en danger la vie ou la santé de travailleurs ou le voisinage de l'entreprise, elle pourra, après sommation écrite, s'opposer à l'utilisation de locaux ou d'installations, et, dans les cas particulièrement graves, fermer l'entreprise pour une période déterminée (art. 52 al 2 LTr).

Comme démontré ci-dessous, le recourant a gravement contrevenu à la LTr et son ordonnance 3 d'application. La décision de l'OCIRT invitant le recourant à respecter avec effet immédiat les articles 6 LTr et 2 OLT 3, soit à exécuter tous les ordres contenus dans son courrier du 8 juillet 2003 sera ainsi confirmée. Le délai imparti au recourant dans la décision litigieuse afin qu'il s'exécute étant arrivé à échéance, le tribunal de céans lui accordera un nouveau délai, de 60 jours à compter de l'entrée en force du présent jugement pour ce faire.

Les mesures ordonnées par l'OCIRT sont par ailleurs nécessaires, parfaitement proportionnées et adéquates. Non seulement, elles permettront de rétablir une situation conforme au droit mais en plus, elles n'engendrent pas de frais particuliers. Pour le surplus, la prépondérance - voire l'existence - des intérêts de l'employeur n'est aucunement démontrée. Enfin, le Tribunal administratif relèvera que les mesures en question ne vont pas au-delà de celles

- 14/15 - A/2294/2003 que devrait prendre tout employeur attentif à la bonne organisation du travail au sein de son entreprises et à la santé de ses employés.

### **E. 10**

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 LPA). Vu l'issue du litige, il ne lui sera pas accordé

d'indemnité.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.