

# **GE\_GERICHTE ATA/978/2014 vom 9. Dezember 2014**

GE Cour de justice, 2014-12-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_978\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_978_2014)

FR: GE\_GERICHTE ATA/978/2014 du 9 décembre 2014

IT: GE\_GERICHTE ATA/978/2014 del 9 dicembre 2014

## **Regeste**

Résumé: Droit des tiers qui disposent de la qualité pour recourir contre une décision, de se la voir notifier. La publication électronique d'une décision sur le site d'une autorité ne vaut pas notification. La partie qui aurait dû se voir notifier la décision et qui ne l'a pas reçue sans sa faute, doit recourir dans un délai raisonnable après en avoir pris connaissance. Les règles sur le secret de fonction ne paralysent pas le droit d'être entendu. Les règles permettant de limiter ce droit suffisent à protéger les intérêts menacés (pièces confidentielles figurant au dossier, nécessité de protéger des secrets d'affaires ou la sphère privée des parties lors des mesures d'instruction, etc). Le syndicat qui demande à pouvoir participer à une procédure menée par l'OCIRT ayant pour but de protéger des travailleurs qu'il défend, doit être admis comme partie au stade de la procédure non contentieuse, mais ne peut participer ensuite à la procédure d'exécution de la décision. Réparation au droit d'être entendu admise en l'espèce, vu l'absence de liberté d'appréciation de l'autorité intimée et l'intérêt public poursuivi (protection de la santé des travailleurs) primant sur celui du renvoi. Règles applicables aux « pauses-lumière » et au besoin des travailleurs d'avoir une vue sur l'extérieur. Mesure de protection invalidée en l'espèce, au motif qu'elle n'est pas apte à atteindre l'intérêt public visé.

## **Erwägungen**

### **E. 24**

septembre 2013, le 12 novembre 2013. Il a recouru moins de trente jours après, soit le 2 décembre 2013.

Interjeté dans un délai raisonnable devant l'autorité compétente, le recours est ainsi recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). 6)

Comme exposé ci-dessus, le litige est limité au chiffre 1 du point 1 de la décision entreprise, soit aux pauses compensatoires qu'il convient d'accorder au

- 12/22 -

A/3427/2013

personnel de B\_\_\_\_\_ dont les postes de travail sont privés de lumière naturelle. Les autres mesures adoptées ne sont pas attaquées par le recours. 7)

A\_\_\_\_\_ soulève une violation par l'OCIRT de son droit d'être entendu.

a. Le droit d'être entendu appartient aux parties (art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101).

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195 consid. 2.2 p. 197 ; 133 III 235 consid. 5.3 p. 250 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_825/2012 du 17 avril 2013 consid. 3.1 ; 5A 846/2011 du 26 juin 2012 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012 consid. 2 et arrêts cités). Ce moyen doit par conséquent être examiné en premier lieu (ATF 137 I 195 consid. 2.2 p. 197). Sa portée est déterminée en premier lieu par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 126 I 15 consid. 2 p. 16 ; 124 I 49 consid. 3a p. 51 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_11/2009 du 31 mars 2009 ; 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Cst. qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 509 n. 1526 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, 2006, Vol. 2, 2ème éd., p. 603 n. 1315 ss). Quant à l'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêts du Tribunal fédéral 6B\_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 ; 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et arrêts cités).

Tel qu'il est garanti par cette dernière disposition, le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 p. 255 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_866/2010 du 12 mars 2012 c. 4.1.1 ; 8C\_643/2011 du 9 mars 2012 c. 4.3 et réf. citées ; 1C\_161/2010 du 21 octobre 2010 consid. 2.1 ; 5A\_150/2010 du 20 mai 2010 consid. 4.3 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012 consid. 2 et les arrêts cités).

b. Depuis la modification de l'art. 7 LPA entrée en vigueur le 1er janvier 2009, la loi ne fait plus de différence entre la qualité de partie dans les procédures administratives contentieuses et non contentieuses menant à la prise d'une décision (pour la procédure d'approbation d'un règlement d'entreprise au sens des art. 37 ss LTr, voir ATA/796/2014 du 14 octobre 2014).

- 13/22 -

A/3427/2013

Cela signifie que la personne qui dispose de la qualité de partie en procédure contentieuse - soit de la qualité pour recourir de l'art. 60 LPA, les critères applicables à ces deux notions étant identiques - devrait également se voir conférer la qualité de partie en procédure non contentieuse, notamment si elle en fait la demande.

c. L'OCIRT se prévaut des art. 44 LTr, 9A LPAC et 15 de la convention n° 81 de l'organisation internationale du travail (OIT) sur l'inspection du travail du 11 juillet 1947 (ci-après : la convention) pour justifier l'exclusion d'A\_\_\_\_\_ de la procédure non contentieuse.

Selon l'art. 44 al. 1 LTr, les personnes qui sont chargées de tâches prévues par la LTr ou qui y participent sont tenues de garder le secret à l'égard des tiers sur les faits qu'ils apprennent

dans l'exercice de leur fonction. Cette disposition se recoupe avec l'art. 9A LPAC, qui dispose que les membres du personnel de la fonction publique sont soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions dans la mesure où la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) ne leur permet pas de les communiquer à autrui. Les lettres b et c de l'art. 15 de la convention prévoient, respectivement, le même secret de fonction, et que les inspecteurs « devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte ».

Sous réserve de cette dernière disposition, dont il sera traité ci-après, la protection accordée par ces dispositions se recoupe avec celle accordée par les dispositions précitées sur le secret de fonction, qui s'appliquent à tous les fonctionnaires de l'administration cantonale (telle que définie à l'art. 1 LPAC). L'exercice du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. n'est pas paralysé par celles-ci, qui consacrent une obligation classique imposée aux fonctionnaires, et régissent leur comportement à l'égard des tiers non parties. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle seuls les parties et leurs mandataires sont admis à consulter au siège de l'autorité les pièces du dossier destinées à servir de fondement à la décision (art. 44 al. 1 LPA).

La protection des secrets d'affaires, des données personnelles, de même que celles des plaignants ou des dénonciateurs visés par l'art. 15 let. c de la convention, est par ailleurs garantie par la LPA. En effet, selon l'art. 42 al. 5 LPA, lorsqu'un intérêt public ou privé prépondérant l'exige, les témoins peuvent être entendus en l'absence des parties et l'accès aux procès-verbaux d'auditions peut leur être refusé. Lorsque la nature de l'affaire l'exige, la comparution des personnes et l'examen auquel procède l'autorité ainsi que l'expertise peuvent être conduits en l'absence des parties. De même, l'autorité peut interdire la

- 14/22 -

A/3427/2013

consultation du dossier si l'intérêt public ou des intérêts privés prépondérants l'exigent. Le refus d'autoriser la consultation des pièces ne peut s'étendre qu'à celles qu'il y a lieu de garder secrètes et ne peut concerner les propres mémoires des parties, les documents qu'elles ont produits comme moyens de preuves, les décisions qui leur ont été notifiées et les procès-verbaux relatifs aux déclarations qu'elles ont faites (art. 44 al. 1 et 2 LPA).

Par le biais de ces deux dispositions, l'OCIRT peut préserver les droits menacés des parties ou de tiers à la procédure et respecter ses obligations légales et conventionnelles.

En l'espèce, A\_\_\_\_\_ a demandé à plusieurs reprises à l'OCIRT, au cours de la procédure non contentieuse, de participer aux actes d'instruction et d'avoir accès au dossier. En application de l'art. 7 LPA, l'OCIRT aurait dû accéder à sa demande, lui permettre d'accéder aux pièces du dossier et de participer à l'administration des preuves dans la mesure compatible avec les intérêts publics et privés à protéger.

En lui refusant tout accès et toute participation aux actes de procédure, il a violé son droit d'être entendu. 8)

Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est pas nulle mais annulable (ATF 136 V 117 ; 133 III 235 consid. 5.3 p. 250 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 1C\_568/2011 du 13 février 2012 consid. 3 ; ATA/304/2013 du 14 mai 2013 consid. 4 ; ATA/862/2010 du 7 décembre 2010 consid 2 et arrêts cités). En effet, selon un principe général, la nullité d'un acte commis en violation de la loi doit résulter ou bien d'une disposition légale expresse, ou bien du sens et du but de la norme en question (ATF 122 I 97 consid. 3 p. 99 ; 119 II 147 consid. 4a p. 155 et les arrêts cités). En d'autres termes, il n'y a lieu d'admettre la nullité, hormis les cas expressément prévus par la loi, qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (cf. ATF 121 III 156 consid. 1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_34/2013 du 21 janvier 2013 consid. 6.3 ; ATA/386/2011 du 21 juin 2011 consid. 6). Ainsi, d'après la jurisprudence, la nullité d'une décision n'est admise que si le vice dont elle est entachée est particulièrement grave, est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Des vices de fond n'entraînent qu'à de rares exceptions la nullité d'une décision ; en revanche, de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 132 II 21 consid. 3.1 p. 27 ; 129 I 361 consid. 2.1 p. 363 et les références citées; 122 I 97 consid. 3 p. 99 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_34/2013 du 21 janvier 2013 consid. 6.3).

- 15/22 -

A/3427/2013

La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 p. 197 s. ; 133 I 201 consid. 2.2 p. 204 ; 132 V 387 consid. 5.1 p. 390 ; 129 I 129 consid. 2.2.3 p. 135 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_306/2012 du 18 juillet 2012 ; 1C\_572/2011 du 3 avril 2012 consid. 2.1 et références citées ; 1C\_161/2010 du 21 octobre 2010 consid. 2.1 ; 8C\_104/2010 du 29 septembre 2010 consid. 3.2 ; 5A\_150/2010 du 20 mai 2010 consid. 4.3 ; 1C\_104/2010 du 29 avril 2010 consid. 2 ; ATA/304/2013 du 14 mai 2013 ; ATA/192/2012 du 3 avril 2012 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, ch. 2.2.7.4 p. 322 et 2.3.3.1 p. 362 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 516s n. 1553s). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 p. 72 et la jurisprudence citée ; arrêts du Tribunal fédéral précités) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 133 I 201 consid. 2.2 p. 204 ; ATA/197/2013 du 26 mars 2013). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/304/2013 précité ; ATA/301/2012 précité).

En l'espèce, la chambre de céans dispose d'un libre pouvoir d'examen, car l'application des normes de fond en cause (principalement les art. 6 LTr et 15 OLT 3) ne confèrent pas de pouvoir d'appréciation à l'OCIRT, mais un pouvoir d'interprétation (voir ci-dessous). Elle est donc habilitée à réparer le vice.

Il découle de ses écritures qu'A\_\_\_\_\_ ne demande pas l'annulation de la procédure. Il ne sollicite que la réparation du vice allégué, par un accès aux pièces du dossier et la possibilité de compléter son recours, ce qui lui a été accordé. Bien que la chambre administrative ne soit pas liée par ses conclusions et applique la maxime d'office, il se justifie, vu cette prise de position et la solution apportée au fond du litige, de réparer la violation de son droit d'être entendu. Cette solution se justifie également par des motifs d'économie de procédure et par des impératifs d'intérêt public. En effet, les employés concernés par la mesure litigieuse requièrent la protection de leur santé depuis 2009. Malgré les nombreuses tentatives de l'OCIRT, aucune solution satisfaisante n'a pu être trouvée. Tous ces intérêts convergeant, il n'y a pas lieu de renvoyer la cause devant l'OCIRT pour nouvelle instruction.

La réparation du droit d'être entendu sera ainsi admise. 9)

Selon l'art. 6 LTr, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que

- 16/22 -

A/3427/2013

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, et 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. Le Conseil fédéral règle les dérogations. Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance. 10) L'art. 2 OLT 3 précise à cet égard 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. 11) L'art. 15 OLT 3 prescrit pour sa part que tous les locaux, postes de travail et passages à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments doivent avoir un éclairage naturel ou artificiel suffisant, adapté à leur utilisation. Les locaux de travail doivent être éclairés naturellement et être dotés d'un éclairage artificiel garantissant des conditions de visibilité (uniformité, éblouissement, couleur de la lumière, spectre de couleurs) adaptées à la nature et aux exigences du travail. Les locaux sans éclairage naturel ne peuvent être utilisés comme locaux de travail que si des mesures de construction ou d'organisation particulières assurent, dans l'ensemble, le respect des exigences en matière d'hygiène.

Par ailleurs, aux termes de l'art. 24 OLT 3, les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de la vue sur l'extérieur depuis leur poste de travail permanent. Dans les locaux sans fenêtres en façade, l'aménagement de postes de travail permanents n'est autorisé que si des mesures particulières de construction ou d'organisation garantissent que les exigences en matière d'hygiène sont globalement respectées. 12) D'après la jurisprudence, afin d'assurer l'application uniforme de certaines dispositions légales, l'administration peut expliciter l'interprétation qu'elle leur donne dans des directives. Celles-ci n'ont pas force de loi et ne lient ni les administrés, ni les tribunaux, ni même l'administration. Elles ne dispensent pas cette dernière de se prononcer à la lumière des circonstances du cas d'espèce. Par ailleurs, elles ne peuvent sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, à défaut de lacune, elles ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation ou de la jurisprudence (ATF 133 II 305 consid. 8.1 et

références citées ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_176/2012 du 18 octobre 2012 consid. 5.4.3 ; 2C\_132/2010 du 17 août 2010 ; ATA/625/2011 du 4 octobre 2011 ; ATA/611/2010 du 1er septembre 2010 consid. 4 ; ATA/617/2008 du 9 décembre 2008 consid. 6c). 13) Les directives du SECO sont des ordonnances administratives interprétatives. Elles font état des éléments suivants (commentaire de l'art. 15 OLT 3, publié sur le site de l'OCIRT à l'adresse :

- 17/22 -

A/3427/2013

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01625/index.html?lang=fr>, consulté le 28 novembre 2014).

La lumière influence non seulement la vue, mais aussi l'activité (stimulation de l'activité, animation, envie d'entreprendre), les processus physiologiques (métabolisme, circulation, équilibre hormonal, système immunitaire) et le psychisme. Les variations journalières et saisonnières de la lumière naturelle sont des facteurs essentiels pour la synchronisation du rythme circadien des fonctions physiologiques et psychologiques avec l'heure du jour. Pour activer ces fonctions, il faut durant la journée une certaine quantité de lumière qui touche la rétine avec une intensité suffisante.

Une quantité quotidienne insuffisante de lumière du jour provoque la sécrétion de mélatonine et une baisse des taux de sérotonine et de glucocorticoïdes. La sérotonine est l'hormone de l'éveil ; elle facilite les transmissions nerveuses. La mélatonine est l'hormone responsable du maintien des rythmes biologiques et du cycle veille/sommeil. Les glucocorticoïdes ont une influence sur le métabolisme, sur l'équilibre hydrique et électrolytique, sur le système cardio-vasculaire et sur le système nerveux. D'autre part, ils ont des effets anti-inflammatoires et immunosuppresseurs. Ils régulent ainsi le rythme journalier de nombreux organes. Le manque de lumière altère aussi la qualité et la durée du sommeil. La diminution de la luminosité ambiante en général, et de l'éclairage naturel en particulier, a donc un impact direct sur la santé (système immunitaire affaibli), sur les performances (taux d'erreurs) et sur le bien-être (troubles de la concentration, nervosité, dépression, etc.). On a observé que les cas d'angoisse et d'inconfort psychologique étaient plus nombreux chez les salariés exerçant leur activité dans des locaux aveugles, surtout lorsqu'il s'agissait d'un travail à poste fixe. Les troubles vont de simples symptômes comme la fatigue ou la nervosité à des maladies graves comme la claustrophobie, la dépression ou les troubles du comportement. Dans des cas particuliers, il est inévitable d'aménager des postes de travail dans des locaux sans fenêtres, c'est-à-dire sans éclairage naturel ni vue sur l'extérieur (voir art. 24 al. 5 OLT 3). Les parties de bâtiments aveugles utilisées pour des postes de travail permanents seront donc toujours limitées à des secteurs précis et l'effectif affecté dans ces locaux devra être réduit au nombre minimum. Dans le cas de telles conditions de travail, l'entreprise doit prendre des mesures compensatoires pour satisfaire globalement aux exigences en matière de protection de la santé.

Les postes de travail permanents sans apport d'éclairage naturel sont tolérés lorsque les exigences techniques ou de sécurité priment sur celles d'un apport d'éclairage naturel et qu'aucune autre solution n'est envisageable, et si l'exigence d'un éclairage naturel est disproportionnée. Si des postes de travail permanents sans éclairage naturel sont inévitables, des mesures compensatoires particulières sont à prendre, comme dans le cas d'absence de vue sur l'extérieur (voir

- 18/22 -

A/3427/2013

art. 24 al. 5 OLT3), afin de respecter dans l'ensemble les exigences de la protection de la santé et de compenser une défaillance des locaux de l'employeur. Dans ce but, les exigences premièrement en matière de construction et deuxièmement en matière d'organisation qui sont normalement applicables aux locaux de travail devront être particulièrement bien observées à ces postes de travail.

Parmi les mesures de compensation organisationnelle figure la rotation des postes de travail sans lumière avec ceux disposant d'un grand apport d'éclairage naturel. Il est recommandé que par le biais d'une rotation, les travailleurs occupés dans des locaux aveugles puissent exercer au moins la moitié de leur temps de travail à des postes de travail disposant d'une grande part d'éclairage naturel.

Pour de nombreuses activités, il est possible d'améliorer la situation en proposant deux postes de travail à des endroits différents : le premier dans un local aveugle (à cause d'exigences techniques ou de sécurité), le second dans un local vitré pour toutes les autres tâches (p. ex. bibliothécaire disposant d'un bureau avec fenêtre pour le travail administratif et autres tâches ne nécessitant pas sa présence dans la bibliothèque). Si l'une des variantes de combinaison est réalisée, on pourra partir du principe qu'en cas d'absence d'éclairage naturel au poste de travail, les exigences en matière de protection de la santé ont été globalement satisfaites. Ce n'est que si cet objectif ne peut être atteint par de telles mesures que la compensation par des pauses considérées comme temps de travail entre en ligne de compte (subsidiarité).

Il convient alors d'accorder des pauses spéciales le matin et l'après-midi, en supplément aux pauses obligatoires prescrites par la LTr. Pour des raisons physiologiques, ces pauses devront durer chacune vingt minutes. Elles seront considérées comme du temps de travail. Ces pauses devront pouvoir être prises dans un endroit disposant d'une grande part d'éclairage naturel.

En l'espèce, les personnes concernées par les pauses compensatoires litigieuses travaillent dans des postes entièrement privés de lumière naturelle. Il découle de la procédure que les diverses mesures proposées et mises en place par B\_\_\_\_\_ n'ont jamais permis d'atteindre le but de protection visé par la loi. En effet, dans un premier temps, B\_\_\_\_\_ a informé le personnel concerné sur l'importance des pauses-lumières pour la santé, lui a octroyé cinq minutes de pause-lumière et a aménagé un local de pause bénéficiant de lumière naturelle. L'enquête effectuée le 28 mars 2012 par l'OCIRT a démontré l'ineffectivité de ces mesures. Ne souhaitant pas systématiser les vingt minutes de pause préconisées par l'OCIRT, B\_\_\_\_\_ a alors proposé de laisser au personnel l'initiative de prendre les pauses qu'il voulait, « dans une mesure raisonnable » et selon ses besoins. L'enquête du 13 juin 2013 a révélé que la grande majorité du personnel, craignant d'être stigmatisée et faute de mesures organisationnelles rendant l'exercice de ce droit effectif, ne les prenait pas.

- 19/22 -

A/3427/2013

La décision entreprise impose à B\_\_\_\_\_ de choisir entre deux solutions. La première est de prévoir qu'un employé prenant sa pause soit remplacé. Cette décision ne prescrit ni la durée desdites pauses, ni leur fréquence, ni quelle procédure doit suivre l'employé pour les

prendre, ni non plus à la charge de qui ces pauses doivent être prises.

La seconde option offerte à B\_\_\_\_\_ est de planifier les pauses lumière en les intégrant de façon systématique dans le planning des employés. Là encore, rien ne figure sur la durée, la fréquence ou la prise en charge desdites pauses.

Selon le principe de la proportionnalité, les mesures adoptées par l'autorité doivent, notamment, être aptes à atteindre le but d'intérêt public prévu par la loi (en l'espèce la protection de la santé des travailleurs) (art. 36 al. 3 Cst.). Or, la décision de l'OCIRT n'apporte aucune solution concrète au problème posé. En effet, si B\_\_\_\_\_ se bornait à prévoir un système de rotation (soit en réalité un simple système de remplacement de l'employé en cas de prise de pause compensatoire) et que le personnel ne demandait pas à prendre de pause - comme cela est actuellement le cas - on se retrouverait exactement dans la même situation que précédemment, sans aucun moyen d'exiger, par une mesure d'exécution, la prise effective de ces pauses, faute pour la décision de préciser les modalités de l'exercice de ce droit.

Pour les raisons exposées, la première option est dépourvue de toute efficacité et doit être annulée.

La seconde (intégration des pauses dans le planning des employés) est apte à atteindre le but visé, mais doit être précisée. Le point 1 de la décision attaquée sera ainsi réformé dans le sens suivant :

« planifier et organiser les pauses compensatoires lumières en les intégrant de manière systématique dans le planning des employés dont les postes sont privés de lumière naturelle et de vue sur l'extérieur. Ces pauses s'ajouteront aux pauses ordinaires. Elles seront à la charge de l'employeur. Elles seront d'une durée de vingt minutes par demi-journée et par employé (temps de déplacement non inclus). Elles devront pouvoir se dérouler, au choix de l'employé, à l'extérieur ou dans un local de pause pourvu de lumière naturelle et d'une vue sur l'extérieur».

Cette solution, préconisée par A\_\_\_\_\_, respecte le principe de la proportionnalité. Elle apparaît comme la seule qui permette d'assurer le respect de la loi. B\_\_\_\_\_ n'allègue pas dans ses écritures qu'elle lui imposerait des contraintes démesurées eu égard aux moyens dont elle dispose. Une telle mesure respecte ainsi le principe de la proportionnalité à l'égard de l'employeur.

Le recours sera ainsi admis sur ce point.

- 20/22 -

A/3427/2013

14) A\_\_\_\_\_ demande encore que le droit de participer à l'exécution de la décision lui soit reconnu.

En sa qualité d'autorité d'exécution, l'OCIRT est seul disposé à exécuter les décisions prises (art. 44 al. 3 de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 - LIRT - J 1 05 ; art. 7 a contrario et 43 let. b LPA). La loi ne laisse pas de place aux personnes extérieures à l'administration pour participer à la procédure de mise en œuvre des décisions définitives et exécutoires. 15) Au vu de ce qui précède, le recours sera admis, sous réserve de cette conclusion. 16) Un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de B\_\_\_\_\_ AG et des C\_\_\_\_\_ & Cie, pris conjointement et solidairement, qui succombent

pour l'essentiel. Une indemnité partielle de CHF 1'500.- sera allouée à A\_\_\_\_\_, à la charge de B\_\_\_\_\_ AG et C\_\_\_\_\_ & Cie, pris conjointement et solidairement. Aucune indemnité ne sera en revanche allouée à ceux-ci (art. 87 LPA).

\* \* \* \* \*

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