

# **NE\_GERICHTE CHAC.2010.23 vom 14. Juni 2010**

NE Tribunal cantonal, 2010-06-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CHAC.2010.23](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CHAC.2010.23)

FR: NE\_GERICHTE CHAC.2010.23 du 14 juin 2010

IT: NE\_GERICHTE CHAC.2010.23 del 14 giugno 2010

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans le délai utile de 10 jours dès la réception de la décision attaquée, le recours est recevable (art.233, 236 CPPN ).

### **E. 2**

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.

( )

### **E. 3**

a) En matière de protection de la santé des travailleurs, l'article 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr; RS 822.11) dispose que : "1. Pour protéger la santé des travailleurs, 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. 2. 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. (...)

### **E. 4**

Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance".

En vertu de la délégation de compétence prévue à l'alinéa 4 (en relation avec l'art.40 al.1 let.a LTr), le Conseil fédéral a édicté l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (OLT 3; RS 822.113). Dans ses dispositions générales (chap.1), cette réglementation précise 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 qu'en matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes (art.2 al.1 let.a OLT 3). Au titre des exigences particulières en matière d'hygiène (chap.2), l'article 26 OLT 3 dispose ceci, s'agissant de la surveillance des travailleurs :

"1. Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail.

2. Lorsque des systèmes de surveillance ou de contrôle sont nécessaires pour d'autres raisons, ils doivent normalement être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte à

la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs".

b) Par son but, à savoir protéger la santé, la liberté de mouvement et la personnalité des travailleurs et les moyens qu'il met en œuvre, soit interdire les systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs, l'article 26 OLT 3 s'insère parfaitement dans le cadre de la délégation de compétence prévue à l'article 6 al. 4 LTr (en relation avec l'art. 40 al. 1 let. a LTr). En effet, l'article 6 LTr vise non seulement à protéger la santé physique et psychique des travailleurs, mais aussi leur "intégrité personnelle" (cf. art. 6 al. 1 in fine), soit leur personnalité au sens des articles 328 ss CO. D'autre part, même si leurs effets exacts sur la santé ne sont pas définitivement connus, il est généralement admis que les systèmes de surveillance induisent le plus souvent chez les personnes observées des sentiments négatifs et détériorent le climat général de l'entreprise et que, par conséquent, ils nuisent au bien-être, à la santé psychique et, finalement, à la capacité de rendement des travailleurs. Au reste, c'est spécifiquement en vue de protéger la santé psychique des travailleurs que le Conseil fédéral a, semble-t-il, donné suite à la motion parlementaire à l'origine de l'article 26 OLT 3 (ATF 130 II 425 cons. 3.3, et les nombreuses références citées).

c) L'adoption de l'article 26 OLT 3a notamment visé à étendre au droit public la protection de la personnalité du travailleur qui existait déjà depuis longtemps en droit privé à l'article 328 CO. Le personnel est de ce fait protégé par une disposition de droit public contre une surveillance de son comportement à son poste de travail.

D'une manière générale, les systèmes de surveillance et de contrôle comprennent tous les systèmes techniques qui peuvent enregistrer une ou plusieurs activités ou le comportement des travailleurs, à savoir les systèmes vidéo, les systèmes et réseaux d'ordinateurs, les installations téléphoniques, les télécopieurs, les interphones, les photocopieuses, le GPS et Internet. Un mécanisme de surveillance est admissible uniquement s'il y a un intérêt prépondérant à l'installer (telle que la sécurité). Par définition, l'intérêt prépondérant ne peut être la seule surveillance du comportement des travailleurs (Secrétariat d'Etat à l'économie, Commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail : santé au travail, 5<sup>e</sup> mise à jour, 2007/2008, p. 1 et 2 ad art. 26 OLT 3).

d) L'article 59 al. 1 let. a LTr érige en infraction pénale le comportement de l'employeur qui enfreint les prescriptions sur la protection de la santé des travailleurs et partant les règles de l'OLT 3, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.

Cependant, la contrainte pénale a un caractère subsidiaire par rapport à la contrainte administrative, généralement plus efficace qu'une répression pénale (Message du 30.09.1960 concernant un projet de loi sur le travail, FF 1960 II, p. 988). Selon les circonstances, l'autorité cantonale compétente tentera donc d'abord de rappeler l'employeur à ses responsabilités en lui imposant de prendre les mesures qu'elle juge nécessaires au rétablissement de l'ordre légal dans l'entreprise, avant d'avoir recours à la contrainte pénale. Elle peut cependant suivre les deux voies en parallèle, voire la voie pénale seule, si les mesures administratives se révèlent être d'emblée inopérantes (arrêt du TF du 22.03.2001 [2A.423/2000] cons. 2a, et les références citées).

4.a) En l'espèce, le recourant a dénoncé au ministère public le fait pour son employeur, la société Y. SA, d'avoir placé à son insu un émetteur de localisation GPS sur son véhicule de fonction qu'il avait par ailleurs le droit d'utiliser à des fins privées. A l'appui de sa plainte, il a déposé une attestation du garagiste ayant découvert l'émetteur de localisation dans le tableau de bord du véhicule et quatre photographies dudit tableau de bord.

Le ministère public a considéré que le comportement dénoncé n'est pas sanctionné par le droit pénal qui réprime uniquement l'enregistrement de conversations ou la fixation sur un porteur d'images de faits qui relèvent du domaine secret. Cet avis ne peut être suivi.

b) Au vu de ce qui a été développé ci-dessus (cons.3b et 3c), la situation décrite par le recourant, si elle est avérée ■ question de fond à laquelle l'Autorité de céans n'a pas à répondre ■, est susceptible de tomber sous le coup de l'article 26 OLT 3, respectivement 6 LTr (dispositions qui s'appliquent vu le domaine d'activité ■ art.1 à 3 LTr), et de constituer, au vu notamment de la dissimulation de l'installation, une atteinte illégitime à sa santé. Le comportement de Y. SA pourrait dès lors être sanctionné par le biais de mesures administratives, visant à rétablir l'ordre légal, (art.50 ss LTr) et/ou par la voie pénale, visant à punir l'employeur (peine pécuniaire de 180 jours-amendes au plus, art.59 ss LTr).

c) Cela dit, une décision de classement, même incomplète ou erronée dans sa motivation, ne mérite pas d'être annulée si son résultat est correct. Il convient donc de s'interroger sur les effets du principe selon lequel la contrainte pénale a un caractère subsidiaire par rapport à la contrainte administrative (cons.3d).

En l'occurrence, le 21 janvier 2010, le recourant a dénoncé le comportement de son employeur directement au ministère public, sans en référer à une quelconque autorité administrative. Cependant, le recourant a, d'après ses allégations et la plainte du 21 janvier 2010, été licencié avec effet immédiat le 20 janvier 2010, ce qui laisse présumer que l'atteinte à sa santé avait déjà pris fin au moment du dépôt de la plainte. Dès lors, toute mesure administrative visant au rétablissement de l'ordre légal dans l'entreprise aurait été inopérante pour le recourant. Par ailleurs, le principe de priorité de la contrainte administrative doit être atténué, la loi elle-même n'imposant pas l'épuisement des moyens administratifs avant la mise en œuvre de la procédure pénale et une subsidiarité automatique vidant de leur contenu les dispositions pénales que cette loi contient. Le non-respect de sanctions administratives jouerait alors plutôt un rôle dans l'appréciation de la culpabilité, non dans la réalisation de l'infraction. En d'autres termes, la plainte ne pouvait de toute façon pas être classée pour le motif que le travailleur aurait dû agir d'abord en matière administrative ou civile.

Sans avoir à examiner les autres griefs du recourant, il apparaît ainsi qu'un classement de la plainte de ce dernier est contraire au droit.

5. Au vu de ce qui précède, le recours doit être admis, la décision entreprise annulée et le ministère public invité à suivre à l'action pénale à l'encontre de Y. SA.

6. Les frais de justice seront laissés à la charge de l'Etat.

Par ces motifs, LA CHAMBRE D'ACCUSATION

1. Annule la décision de classement du 5 février 2010 et invite le ministère public à suivre à l'action pénale contre Y. SA.

2. Laisse les frais de justice à la charge de l'Etat.

Neuchâtel, le 14 juin 2010

AU NOM DE LA CHAMBRE D'ACCUSATION

Le greffier

L'un des juges

Obligations des employeurs et des travailleurs

1 Pour protéger la santé des travailleurs, 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.<sup>2</sup>

2 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.

2bis L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.<sup>3</sup>

3 L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

4 Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

1 Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1er janv. 1984 (RS832.20; RO19821724 art. 1 al. 1).  
2 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO200015691580; FF19981128).  
3 Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO200015691580; FF19981128).

#### Responsabilité pénale de l'employeur

1 Est punissable l'employeur qui enfreint les prescriptions sur:

a.

la protection de la santé et l'approbation des plans, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence;

b.

la durée du travail ou du repos, s'il agit intentionnellement;

c.

la protection spéciale des jeunes gens ou des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.

2 L'art. 6 de la loi fédérale du 22 mars 1974 sur le droit pénal administratif<sup>2</sup> est applicable.

1 Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1er janv. 1984 (RS832.20; RO19821724 art. 1 al. 1).  
2 RS313.0

1 Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail.

2 Lorsque des systèmes de surveillance ou de contrôle sont nécessaires pour d'autres raisons, ils doivent notamment être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs.

## E. 6

Les frais de justice seront laissés à la charge de l'Etat.

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