

FR_GERICHTE 603 2019 93 vom 30. September 2020

FR Kantonsgericht, 2020-09-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_603_2019_93

FR: FR_GERICHTE 603 2019 93 du 30 septembre 2020

IT: FR_GERICHTE 603 2019 93 del 30 settembre 2020

Regeste

Arrêt de la IIIe Cour administrative du Tribunal cantonal | Arbeit

Erwägungen

E. 23

mai 1991 de procédure et de juridiction administrative, CPJA; RSF 150.1), le recours est recevable en vertu de l'art. 114 al. 1 let. a CPJA et 105 al. 1 de la loi fribourgeoise du 6 octobre 2010 sur l'emploi et le marché du travail (LEMT; RSF 866.1.1), de sorte que l'autorité de céans peut entrer en matière sur ses mérites; que, selon l'art. 77 CPJA, le recours devant le Tribunal cantonal peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, à défaut d'habilitation légale expresse, la Cour ne peut pas examiner en l'espèce le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA); qu'un employeur qui a son siège à l'étranger peut envoyer des travailleurs en Suisse, afin d'effectuer des travaux. Les travailleurs détachés restent cependant soumis, durant la durée de leur séjour, au contrat de travail qui les lie à leur employeur. Ainsi, les règles sur le salaire et les assurances sociales de leur pays de résidence restent applicables. Toutefois, afin d'éviter un dumping salarial et/ou un dumping social des travailleurs détachés, le droit suisse leur est applicable pendant toute la durée de leur occupation en Suisse (RHINOW/SCHMID/BIAGGINI/UHLMANN, *Öffentliches Wirtschaftsrecht*, 2011, p. 240 s.; STÖCKLI, *Die Kontrolle der Einhaltung allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsverträge bei Entsendung*, in *ArbR* 2012, p. 95 s.); qu'en particulier, selon l'art. 2 al. 1 let. a LDét, les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO, notamment dans le domaine de la rémunération minimale, y compris les suppléments. En cas d'infraction à l'art. 2 LDét, l'autorité cantonale visée à l'art. 7 al. 1 let. d LDét peut prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de CHF 30'000.- au plus ou interdisant à l'entreprise concernée d'offrir ses services en Suisse pour une durée de un à cinq ans (art. 9 al. 2 let. b LDét); que la loi n'énonce pas les critères permettant de déterminer quelle sanction administrative doit être prononcée et de fixer le montant de l'amende, respectivement la durée de l'interdiction d'offrir ses services en Suisse; que toutefois, en vertu de l'art. 9 LDét et de l'art. 17 de l'ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse (Odét; RS 823.201), le SECO a établi la Recommandation 2017 à l'attention des autorités cantonales. Celle-ci distingue, lors d'infractions aux conditions minimales de salaire au sens de l'art. 2 LDét, entre les infractions salariales mineures, les infractions salariales inférieures à CHF 5'000.- et les infractions salariales supérieures à CHF 5'000.-; qu'en cas d'infraction salariale inférieure à

CHF 5'000.- pour l'ensemble du personnel, le SECO recommande, lors de la première infraction, d'infliger une amende de 160% de la différence de salaire en cas de non-paiement ou de paiement non documenté des arriérés de la différence de salaire et de 50% de la différence de salaire en cas de paiement documenté des arriérés de la différence de salaire (ch. 1.2.2. let. a). En cas d'infraction salariale de CHF 5'000 à 10'000.- pour l'ensemble du personnel, le SECO recommande, lors de la première infraction, d'infliger une amende, aux mêmes taux que ceux précités, ou l'interdiction d'offrir des services pendant 12 mois

Tribunal cantonal TC Page 4 de 5 (ch. 1.2.2. let. b). Au-delà de CHF 10'000.- de différence de salaire, l'amende et l'interdiction d'offrir des services, durant une période pouvant aller jusqu'à 36 mois, sont recommandées. Dès CHF 30'000.- de différence de salaire, la durée de l'interdiction augmente de 6 ou 12 mois par tranche de CHF 10'000.- supplémentaires; qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a violé l'art. 2 al. 1 let. a LDét relatif aux conditions minimales de salaire, la sous-enchère salariale totale - pour deux employés détachés durant cinq semaines - s'élevant à CHF 4'008.25; que l'autorité cantonale a sanctionné cette première infraction par le prononcé d'une amende et fixé celle-ci à 50% de la différence de salaire, suivant en tous points la Recommandation 2017 du SECO; que, certes, selon la doctrine, l'autorité compétente, qui dispose d'un vaste pouvoir d'appréciation, devrait pouvoir décider de prononcer une interdiction d'offrir ses services, en lieu et place de l'amende, afin de donner à la sanction son but éducatif (cf. PÄRLI, Handkommentar Entsendegesetz [EntsG], 2018, art. 9 LDét n. 52); que cela étant, le choix de la sanction relève de la compétence du SPE et ne saurait être dicté par les seuls intérêts privés du contrevenant à se voir infliger une autre sanction qu'il juge moins incisive; qu'or, l'on ne saurait en outre perdre de vue que la Recommandation 2017 du SECO tend à ce que les sanctions administratives en cas d'infractions salariales soient appliquées de manière égalitaire sur tout le territoire helvétique; que, dans ces conditions, seules des circonstances particulières - qui n'existent pas en l'espèce - justifient de s'en distancier; que force est dès lors de constater qu'en appliquant strictement la Recommandation 2017 du SECO - qui ne prévoit pas l'interdiction d'offrir des services en cas de différence salariale de moins de CHF 5'000.- - et en prononçant une amende selon le barème fixé, les autorités précédentes n'ont pas violé la loi, ni commis un quelconque excès ou abus de leur pouvoir d'appréciation; que la protection de la bonne foi invoquée par la recourante n'est pas de nature à modifier cette conclusion; qu'il incombe à tout employeur étranger de s'assurer de la conformité des salaires de ses travailleurs détachés aux conditions minimales de travail et de salaires en Suisse (cf. art. 2 LDét); qu'or, l'attention de la recourante a été attirée à deux reprises sur ces exigences, d'abord dans l'attestation d'annonce du 25 septembre 2017 - qui mentionnait expressément que des informations sur les conditions minimales de travail et de salaire sont disponibles sur le site www.detachement.admin.ch - puis par mail du 28 septembre 2017 - qui renvoyait au site https://entsendung.admin.ch/cms/content/willkommen_fr, lequel comporte un tableau de calcul qui, dûment rempli par l'employeur, énonce le salaire de base, ainsi que la part des jours de vacances et de fériés et celle du 13e mois de salaire, applicables pour une activité donnée. Il indique également les coordonnées des personnes qui peuvent être contactées en cas de besoin; qu'en l'espèce, en agissant avec la diligence nécessaire, la recourante aurait pu déterminer le salaire conforme aux normes applicables à allouer à ses travailleurs, cas échéant remédier rapidement et d'elle-même à l'illégalité de la situation avant l'échéance du chantier, ce qu'elle n'a pas fait;

Tribunal cantonal TC Page 5 de 5 qu'après réception du rapport de dénonciation, elle a certes payé les arriérés avec le salaire de janvier 2018; que sa correction, tardive, est cependant déjà prise en compte dans la fixation du montant de l'amende, limitée à 50% de la différence de salaire au lieu de 160% en cas de non paiement documenté au moment du prononcé de la décision. Elle ne justifie en revanche pas une renonciation à la sanction administrative. Toute autre conclusion reviendrait à traiter de la même manière l'employeur respectueux des normes salariales applicables en Suisse et celui qui, ne serait-ce que par manque de diligence, détache sur le territoire suisse des travailleurs au mépris du droit en vigueur; que, pour les motifs qui précèdent, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée; que, vu l'issue du recours, les frais de procédure doivent être mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 131 CPJA); la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Les frais de procédure, par CHF 600.-, sont mis à la charge de la recourante et compensés par l'avance de frais versée. III. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation du montant des frais de procédure peut, dans un délai de 30 jours, faire l'objet d'une réclamation auprès de l'autorité qui a statué, lorsque seule cette partie de la décision est contestée (art. 148 CPJA). Fribourg, le 30 septembre 2020/mju/mab La Présidente : La Greffière-stagiaire :

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