

GE_GERICHTE ATA/1057/2017 vom 4. Juli 2017

GE Cour de justice, 2017-07-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1057_2017

FR: GE_GERICHTE ATA/1057/2017 du 4 juillet 2017

IT: GE_GERICHTE ATA/1057/2017 del 4 luglio 2017

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

À ce stade de la procédure, seule la question de la quotité de l'amende infligée par l'OCIRT pour le non-respect des dispositions de la LDét reste litigieuse. 3)

Selon l'art. 1 al. 2 LDét, parmi les objectifs de cette loi figure le contrôle des employeurs qui engagent des travailleurs en Suisse, et les sanctions qui leur sont applicables en cas de non-respect des dispositions relatives aux salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a du code des obligations (CO). Le recourant, qui appartient à cette catégorie d'employeurs, est donc soumis au respect des dispositions précitées qui renvoient à celles du CCT-EDom. 4)

La loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT - J 1 05) précise la mise en œuvre, dans le canton de Genève, de la LDét (art. 1 al. 2 LIRT).

En vertu de l'art. 35 LIRT, l'OCIRT est l'autorité de contrôle compétente au sens de l'art. 7 al. 1 let. d LDét (al. 1) et le prononcé des sanctions et mesures administratives prévues par l'article 9 de la LDét est de son ressort (art. 35 al. 3). En outre, il est spécifiquement désigné pour être l'autorité compétente pour contrôler le respect des salaires minimaux prévus dans les contrats-types de travail (art. 34A LIRT) et pour prononcer les sanctions administratives qui s'imposent selon l'art. 9 LDét en cas de non-respect de ceux-ci (art. 34B al. 1 LIRT).

- 10/12 - A/1171/2016 5)

Le recourant admet, à juste titre, qu'ayant recouru aux services du travailleur comme employé de maison durant la période incriminée, il était soumis aux dispositions du CTT-EDom pour régler les conditions de travail, notamment salariales de ce dernier. En versant à ce dernier une rémunération inférieure aux salaires minimaux prévus par ce contrat-type pour un montant que l'OCIRT est allé jusqu'à fixer précisément d'une manière que la chambre administrative renoncera à examiner puisqu'il n'est pas contesté, il a commis une violation de ce texte obligatoire pour lui. Partant, le prononcé d'une sanction administrative par l'OCIRT est justifié sur le principe, la chambre administrative s'interrogeant sur les raisons qui n'ont pas conduit l'OCIRT à dénoncer au Ministère public les infractions à la LÉtr sous-jacentes au complexe de faits. 6)

Selon la LDét, l'OCIRT, en tant qu'autorité cantonale compétente, est en droit, en cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire minimal d'un contrat-type de travail au sens de l'art. 36a de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) par l'employeur qui engage des travailleurs en Suisse, de prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de CHF 30 000.- au plus (art. 9 al. 2 let f LDét). L'art. 9 LDét dans sa teneur actuelle est entré en vigueur le

1er avril 2017. Dans sa teneur en vigueur à l'époque des faits incriminés, la situation était réglée à l'art. 9 al. 2 let. c aLDét : l'employeur qui avait commis de tels faits était passible d'une amende d'un montant de CHF 5'000.- au plus (art. 9 al. 2 let. c aLDét).

En l'occurrence, en vertu des principes du droit intertemporel, et de surcroît, du principe de la lex mitior, malgré le changement de législation, les faits restent soumis à l'ancien droit, d'autant que le nouveau droit est plus sévère. 7)

Les amendes administratives prévues par les législations cantonales sont de nature pénale, car aucun critère ne permet de les distinguer clairement des contraventions, pour lesquelles la compétence administrative de première instance peut au demeurant aussi exister. C'est dire que la quotité de la sanction administrative doit être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal (ATA/1305/2015 du 8 décembre 2015 consid. 12b et les références citées).

Il est ainsi nécessaire que le contrevenant ait commis une faute, fût-ce sous la forme d'une simple négligence (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 2010, n. 1179). Selon la jurisprudence constante, l'administration doit faire preuve de sévérité afin d'assurer le respect de la loi et jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour infliger une amende (ATA/74/2013 du 6 février 2013 et les arrêts cités). La chambre de céans ne le censure qu'en cas d'excès ou d'abus (ATA/160/2009 du 31 mars 2009). Enfin, l'amende doit respecter le principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du

- 11/12 - A/1171/2016 18 avril 1999 - Cst. - RS 101 ; ATA/61/2014 du 4 février 2014 ; ATA/74/2013 précité et les arrêts cités).

L'autorité qui prononce une mesure administrative ayant le caractère d'une sanction doit également faire application des règles contenues aux art. 47 ss du code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0 ; principes applicables à la fixation de la peine), soit tenir compte de la culpabilité de l'auteur et prendre en considération, notamment, les antécédents et la situation personnelle de ce dernier (art. 47 al. 1 CP). La culpabilité est déterminée par la gravité de la lésion ou de la mise en danger du bien juridique concerné, par le caractère répréhensible de l'acte, par les motivations et les buts de l'auteur, et par la mesure dans laquelle celui-ci aurait pu éviter la mise en danger ou la lésion, compte tenu de sa situation personnelle et des circonstances extérieures (art. 47 al. 2 CP ; ATA/1305/2015 précité). 8)

Le recourant ne conteste à juste titre pas le principe de l'amende, mais son montant trop élevé.

L'autorité intimée a fixé l'amende à CHF 2'000.- en tenant compte de la durée de l'infraction, mais aussi de la gravité du non-respect du salaire minimum garanti par la CTT-Edom, soit le versement de CHF 500.- pour un salaire de base dû de CHF 3'700.- pour 45 heures de travail. En arrêtant le montant de l'amende à CHF 2'000.-, elle n'a pas fait preuve d'une sévérité excessive, d'autant plus, comme elle l'a relevé, qu'elle n'a pas rencontré chez le recourant, sauf devant l'instance de céans, dans les derniers temps de la procédure, une grande volonté de collaborer à l'établissement des faits. Le recourant invoque sa situation personnelle et les problèmes de santé de son épouse, qui l'auraient empêché de se remettre rapidement en conformité du droit. Les problèmes familiaux rencontrés par le recourant ne sont pas à discuter. Ils n'expliquent pas pour quelles raisons celui-ci a pris l'initiative d'engager du personnel de maison à des conditions ne respectant

pas – et de loin – les standards légaux minimaux, alors que vu son niveau de formation, il pouvait comprendre la nécessité de respecter la loi et, en cas de doute, de prendre conseil à ce sujet. Le montant de l'amende prononcé, qui reste proportionné à la faute commise, sera maintenu. Le recours sera rejeté. 9)

Vu cette issue, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 12/12 - A/1171/2016

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