

GE_GERICHTE ATA/516/2016 vom 14. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_516_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/516/2016 du 14 juin 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/516/2016 del 14 giugno 2016

Regeste

Résumé: Confirmation d'une interdiction d'offrir ses services en Suisse pour une période de deux ans prononcée par l'OCIRT à l'encontre d'une entreprise n'ayant pas annoncé des travailleurs et ayant violé son obligation de renseigner.

Erwägungen

E. 26

septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

b. Selon l'art. 65 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (al. 1). Il contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve (al. 2). Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, la jurisprudence fait preuve d'une certaine souplesse s'agissant de la manière par laquelle sont formulées les conclusions du recourant. Le fait qu'elles ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est, en soi, pas un motif d'irrecevabilité, pour autant que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/770/2015 du 28 juillet 2015 ; ATA/958/2014 du 2 décembre 2014 ; ATA/754/2014 du 23 septembre 2014 ; ATA/427/2014 du 12 juin 2014).

En l'espèce, la recourante n'a pas pris de conclusions formelles en annulation de la décision de l'autorité intimée. L'on comprend toutefois de son acte de recours qu'elle demande matériellement l'annulation de la décision. Il en résulte que le recours est recevable sous cet angle également. 2)

En l'espèce, l'OCIRT reproche à la recourante une violation de son obligation de renseigner. 3) a. Les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés pendant une période limitée en Suisse par un employeur ayant son domicile ou son siège à l'étranger sont réglées par la LDét (art. 1 al. 1 LDét).

b. L'employeur est tenu de remettre aux organes compétents qui les demandent tous les documents attestant du respect des conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés (art. 7 al. 2 LDét).

- 5/8 - A/2419/2015

c. L'OCIRT est l'autorité cantonale compétente au sens de la LDét (art. 35 de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 - LIRT - J 1 05). La commission paritaire étant chargée du contrôle des dispositions prévues par la CCT (art. 7 al. 1 let. a LDét). 4)

En l'espèce, il ne fait aucun doute que la recourante n'a pas fourni à la commission paritaire puis à l'OCIRT après la transmission du dossier, les renseignements permettant à ces autorités de vérifier le respect des conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés.

Ce n'est qu'après un deuxième constat d'infraction que l'entreprise a fourni une partie des documents demandés par la commission paritaire et après la notification de la décision litigieuse une autre partie de ceux-ci.

De fait, la recourante a empêché les autorités chargées de l'application de la LDét d'effectuer leur contrôle, violant clairement l'art. 7 al. 2 LDét. À cet égard, la remise tardive de documents n'est pas susceptible de modifier cette conclusion, la violation de l'obligation de renseigner ayant déjà été commise et la question de savoir si l'employeur a également violé les conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés ou non est exorbitante au litige.

L'entreprise ayant violé l'obligation qui lui incombait, la sanction est justifiée dans son principe. 5) a. Sera puni d'une amende de CHF 40'000.- au plus, à moins qu'il ne s'agisse d'un délit pour lequel le code pénal prévoit une peine plus lourde, quiconque en violation de l'obligation de renseigner, aura donné sciemment des renseignements inexacts ou aura refusé de donner des renseignements (art. 12 al. 1 let. a LDét).

b. L'OCIRT peut interdire à l'entreprise concernée d'offrir ses services en Suisse pour une période d'un à cinq ans lorsqu'elle commet une infraction visée à l'art 12 al. 1 LDét (art. 9 al. 2 let. b LDét ; art. 35 al. 1 LIRT). 6)

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/74/2013 du 6 février 2013 et les arrêts cités).

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, 2006, p. 252 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 précité et les arrêts cités). La chambre de

- 6/8 - A/2419/2015 céans ne la censure qu'en cas d'excès ou d'abus (ATA/160/2009 du

E. 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 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/74/2013 précité).

En l'espèce, l'infraction commise par la recourante est d'une certaine gravité, elle concerne au moins sept travailleurs sur une durée de un à trois mois dont les conditions de travail n'ont pas pu être contrôlées et dont le détachement n'a pas été annoncé. Les demandes de renseignements ont été faites à six reprises et deux avis comminatoires ont été notifiés à la recourante qui n'y a répondu que de façon très lacunaire et tardive. L'entreprise n'a pas non plus profité de l'ultime occasion laissée par l'OCIRT de transmettre des documents.

Il découle de ce qui précède qu'en prononçant une interdiction correspondant à moins de la moitié du maximum prévu par la loi, l'autorité n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, et la sanction n'apparaît pas disproportionnée.

En conséquence, la décision ne peut être que confirmée et le recours rejeté. Vu l'issue du litige un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et il ne sera alloué aucune indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 7/8 - A/2419/2015

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