

GE_GERICHTE A/1171/2016 vom 4. Juli 2017

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1171_2016

FR: GE_GERICHTE A/1171/2016 du 4 juillet 2017

IT: GE_GERICHTE A/1171/2016 del 4 luglio 2017

Erwägungen

E. 2

ème section dans la cause Monsieur A_____ contre OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET DES RELATIONS DU TRAVAIL EN FAIT 1) Monsieur A_____ (ci-après : l'employeur) est un employeur dans le secteur de l'économie domestique.![endif]>![if> 2) Le 5 mai 2015, l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : l'OCIRT) a écrit à l'employeur. À la suite de la réception d'une plainte, il procéderait à un contrôle fondé sur le respect des conditions du contrat-type de travail de l'économie domestique du 13 décembre 2011 (CTT-EDom - J1 50.03). Le contrôle porterait sur la période du 1 er janvier 2013 au 5 mai 2015. Il lui était demandé de transmettre à l'OCIRT un certain nombre de documents et de renseignements permettant d'établir les conditions de travail de l'ensemble du personnel de maison actif depuis le début de la période de contrôle. Le courrier détaillait les éléments demandés. Il était rendu attentif au fait qu'il était tenu de collaborer, sous peine de sanctions.![endif]>![if> 3) Le 19 mai 2015, l'employeur a répondu. Il n'avait pas de personnel actif depuis le 1 er janvier 2013. L'OCIRT avait certainement reçu une plainte d'un « ressortissant belge » avec enfants scolarisés à Genève auquel il avait fait confiance lorsqu'il lui avait indiqué avoir effectué des démarches en vue d'obtenir un permis.![endif]>![if> 4) Le 21 mai 2015, l'OCIRT a écrit à l'employeur et à son épouse, Madame A_____. Un délai au 4 juin 2015 leur était imparti pour lui faire parvenir l'ensemble des documents demandés. Passé ce délai et sans nouvelle de leur part, des sanctions seraient prises à leur encontre. ![endif]>![if> 5) Le 26 mai 2015, l'OCIRT a établi une fiche d'entretien avec Monsieur B_____, né le _____1974, en réalité ressortissant bolivien (ci-après : le travailleur). Celui-ci avait travaillé au service de l'employeur du 23 mai 2014 au 19 février 2015 comme homme de ménage, aide-jardinier et de cuisine. Il n'avait pas eu de contrat de travail écrit et avait été engagé par l'intermédiaire du majordome. Durant cette période, il travaillait du lundi au vendredi de 9h00 à 18h00 et le samedi de 9h00 à 14h00. Durant le premier mois, il bénéficiait d'une heure de pause journalière, et dès le deuxième mois, d'une pause d'une demi-heure pour manger au sous-sol de la maison. Son salaire était de CHF 500.- par semaine, versés de la main à la main. Il n'avait reçu ni décompte de salaire, ni certificat de salaire à l'issue de sa période de travail. Il n'avait pas eu de vacances. Il avait dû compenser un rendez-vous chez un médecin à raison du double du temps passé. Il avait été licencié le 19 février 2015 avec la remarque « si tu n'es pas content, dégage ». Il n'avait pas eu de préavis de licenciement, mais avait été payé le mercredi 19 février 2015 jusqu'au samedi 22 février 2015. Il n'avait été déclaré ni aux assurances sociales ni à l'impôt à la source. M. A_____ employait trois autres personnes dont il a donné l'identité. Parmi celles-ci figurait le majordome par le biais duquel il avait été engagé. ![endif]>![if> 6) Le 22 juin 2015, l'OCIRT a adressé un courrier par pli recommandé à l'employeur et à son épouse. Ils n'avaient pas donné suite aux demandes de renseignements qui leur avaient été adressées.

Leur violation de l'obligation de collaborer était passible d'une amende en vertu des dispositions de la loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement du 8 octobre 1999 (LDét - RS 823.20) dont le contenu leur était rappelé. Un ultime délai au 20 juillet 2015 leur était accordé.!

7) Ce courrier n'ayant pas été réclamé par ses destinataires, le 7 août 2015, l'OCIRT le leur a renvoyé le 7 août 2015, en rappelant les conséquences juridiques qu'entraînait le fait de ne pas avoir retiré un courrier recommandé émanant de l'administration. !

8) Le 24 août 2015, M. A_____ a écrit à l'OCIRT. Il contestait avoir eu du personnel à son service depuis le 1^{er} janvier 2013. Par conséquent, il était dans l'impossibilité de transmettre la documentation demandée. !

9) Par pli recommandé et pli simple du 17 septembre 2015, l'OCIRT a écrit à l'employeur. Malgré son refus de collaborer, il était établi sur la base qu'il avait employé au moins une personne depuis le début de l'année 2013. Or, il n'avait transmis aucun document à son sujet. La violation de son obligation de renseigner constituait une infraction pénale. Un nouveau délai au 8 octobre 2015 lui était imparti pour faire valoir sa position sur les faits qui lui étaient reprochés et pour renvoyer le questionnaire relatif à sa situation personnelle et financière. Sans réaction de sa part, une ordonnance pénale serait rendue à son encontre, laquelle serait inscrite au casier judiciaire. Il lui restait encore la possibilité de transmettre à l'OCIRT l'intégralité des documents et renseignements exigés dans le même délai qu'imparti précédemment. Dans cette hypothèse, la procédure pénale serait classée sans suite. L'existence de la procédure pénale ouverte par le biais du présent courrier n'exemptait pas l'intéressé de son obligation de renseigner. !

10) Le 3 octobre 2015, M. A_____ a répondu à l'OCIRT en mentionnant comme adresse C_____, 11968 New York, USA. Il résidait aux États-Unis depuis le 1^{er} décembre 2014. Il était en effet activement à la recherche d'un emploi dans le secteur de la banque privée. Il s'était fait enregistrer auprès du consulat suisse de New York.!

Il avait reconnu dans son premier courrier du 19 mai 2015 avoir employé le travailleur, et précisait que c'était de fin mai 2014 à fin janvier 2015. Le travailleur lui avait menti en affirmant qu'il détenait un passeport belge et qu'il avait effectué des démarches pour obtenir un permis de travail. Le 28 août 2014, son épouse avait été victime d'un grave accident. Cela les avait obligés à prolonger l'emploi du travailleur. Il avait eu le tort de lui faire confiance. Il était dans l'impossibilité de fournir une quelconque documentation à son sujet. Il avait appris que l'intéressé avait récemment été arrêté à la frontière et détenu. Il avait alors prétendu qu'une grosse amende avait été infligée à son employeur, ce qui était surprenant. La dénonciation que le travailleur avait adressée à l'OCIRT était calomnieuse. La personne que le travailleur avait indiqué être un majordome était un de leurs voisins. Concernant sa propre situation personnelle, étant sans emploi, il vivait pour l'heure sur ses économies. Une condamnation pénale avec inscription sur son casier judiciaire l'empêcherait à tout jamais d'être actif dans le secteur de la finance, alors qu'il avait exercé son métier pendant plus de trente ans. 11)

Le 30 octobre 2015, l'OCIRT a adressé aux employeurs un nouveau courrier de mise en conformité. L'employeur avait admis dans son courrier du 3 octobre 2015 avoir employé le travailleur entre mai 2014 et janvier 2015 sans fournir aucune précision sur les modalités du contrat de travail.!

L'OCIRT se baserait ainsi sur les déclarations du travailleur, ainsi que sur les preuves qu'il avait fournies. Il avait indiqué avoir travaillé pour l'employeur du 23 mai 2014 au 19 février 2015 à raison de 47.5 heures par semaine, pour un salaire net de CHF 500.- par semaine, versé de main à main. De plus, il avait déclaré que le préavis légal, qui aurait dû courir du 20 février au 31 mars 2015, n'avait pas été payé. Dès

lors, l'OCIRT constatait que le salaire minimum prévu par le CTT-Edom n'avait pas été respecté. Un employé non qualifié avait droit à un salaire mensuel brut de CHF 3'700.- pour un emploi à plein temps de quarante-cinq heures par semaines. En conséquence, le travailleur avait droit à un salaire mensuel brut de CHF 3'905.55, compte tenu de son taux d'activité. En outre, les salaires versés n'avaient pas été déclarés aux assurances sociales. L'employeur devait corriger le salaire de l'intéressé avec effet rétroactif pour la période du 23 mai 2014 au 31 mars 2015. En outre, il devait fournir les preuves de ce qu'il avait procédé à une mise en conformité de la situation par la production d'un décompte de salaire nominal et de la preuve du paiement du salaire, ainsi que la preuve des démarches d'affiliation aux assurances sociales obligatoires et à l'impôt à la source. Un délai au 26 novembre 2015 lui était accordé pour s'exécuter. Dans ce même délai, dans le cadre de son exercice du droit d'être entendu, l'employeur avait la possibilité de faire parvenir ses observations par écrit. L'OCIRT était compétent pour prononcer une amende administrative à l'encontre de l'employeur. Si les rattrapages salariaux étaient effectués dans le délai imparti, il pouvait réduire ou renoncer au prononcé de cette amende. Le contrôle de l'OCIRT concernait tout le personnel domestique actif depuis le 1^{er} janvier 2013. L'employeur était donc prié de fournir dans le délai imparti tous les documents et renseignements demandés pour toute personne ayant travaillé à son service pendant ladite période. Les différentes procédures et sanctions administratives et pénales prévues par la loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir du 17 juin 2005 (LTN - RS 822.41) étaient réservées, de même que les droits du travailleur relevant de la justice civile. À ce courrier, l'OCIRT a annexé une copie de la carte AVS du travailleur. 12) Le 27 novembre 2015, l'employeur a écrit à l'OCIRT. Il maintenait avoir été trompé par le travailleur au sujet de son droit de travailler en Suisse. L'intéressé ne lui avait jamais présenté la carte AVS transmise par l'OCIRT avec son dernier courrier. Il n'avait jamais fourni le permis d'établissement qu'il prétendait avoir, malgré les différentes demandes qu'il lui avait faites. Il admettait avoir employé le travailleur de fin mai 2014 à fin janvier 2015, mais était en désaccord avec les prétentions de celui-ci. Il avait fourni un carnet avec des relevés d'heures qui étaient dans plusieurs cas inexacts. Notamment, il était impensable qu'il ait pu le laisser seul dans leur maison, alors que lui-même voyageait entre le 7 et le 12 juillet 2014. En outre, il existait un désaccord sur la durée de la pause de midi accordée. Celle-ci était d'une durée d'une heure et non pas de trente minutes. Le travailleur avait été licencié le 22 janvier 2015, mais avait été libéré de son obligation de travailler dès cette date. 13) Le 1^{er} décembre 2015, l'OCIRT a écrit à l'employeur. Au vu de ses déclarations contradictoires et faute de justificatifs écrits, ce service avait pris en compte les indications quant à la durée de la pause et la fin d'activité fournies par le travailleur. Le salaire dû avait été recalculé en se basant sur une durée hebdomadaire de quarante-cinq heures et sur la date de notification du congé avec libération de l'obligation de travailler dès le 22 janvier 2015. En sus du salaire minimum légal à rattraper, il conviendrait de prendre en compte le salaire restant dû pour la période du préavis légal (jusqu'au 28 février 2015), ainsi que pour les vacances ni prises, ni payées (trois semaines, barème légal minimum, au prorata de la durée des rapports de travail). En fonction du salaire minimum prévu par le CTT-EDom (CHF 3'700.- mensuels), et d'une durée de 7.25 mois de travail en 2014 et de 2.75 mois de travail en 2015 inclus les vacances, le salaire minimum brut total était de CHF 37'000.-, soit CHF 26'825.- pour l'année 2014 et de CHF 10'175.- pour l'année 2015, inclus les vacances. Un délai au 22 décembre 2015 était accordé à l'employeur pour prouver le paiement du rattrapage, produire un décompte de salaire nominal et les preuves

des démarches de l'affiliation aux assurances sociales et à l'impôt à la source. 14) Le 20 décembre 2015, l'employeur a adressé un courriel à l'OCIRT pour transmettre les documents qu'il avait complétés afin de régulariser la situation de l'employé vis-à-vis de l'assurance-chômage et de l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OFAS).!

15) Le 21 décembre 2015, l'OCIRT a répondu que l'attestation de l'employeur pour le chômage n'était pas nécessaire, car l'intéressé n'entendait pas s'inscrire au chômage. Demande lui était faite de transmettre la preuve du paiement du rattrapage demandé dans le courrier du 1^{er} décembre 2015, dans les délais indiqués.!

16) Le 4 janvier 2016, l'employeur a transmis les attestations de salaire 2014 et 2015, établies à destination de l'OFAS.!

17) Le 18 janvier 2016, l'OCIRT a écrit à l'employeur. Il attendait toujours un décompte de salaire nominal, indiquant le montant afférent au rattrapage salarial dû à l'intéressé pour la période du 23 mai 2014 au 31 mars 2015 mentionnant le salaire brut total et le salaire net déjà versé. Il attendait également la preuve de paiement dudit rattrapage. Un délai au 8 février 2016 lui était imparti. !

18) Le 5 février 2016, l'employeur a répondu en transmettant le décompte de salaire demandé ainsi que la demande d'allocation familiale complétée. Il n'avait pas employé d'autres personnes. C'était un montant de CHF 14'658.- qui restait dû à l'employé. !

19) Le 5 février 2016, l'OCIRT avait écrit à l'employeur. Un dernier avertissement lui était donné. Il n'avait pas encore donné entièrement suite aux demandes. Le salaire brut du travailleur n'avait pas été déclaré à la caisse de prévoyance LPP. Il y avait lieu de l'affilier dans les meilleurs délais à la Fondation institution supplétive LPP à Zurich, dont les coordonnées étaient données. La part employé de la cotisation LPP due sur le revenu total de CHF 37'000.- était d'environ CHF 1'100.-. Ce montant pouvait être prélevé sur le salaire brut total tout comme les cotisations AVS et assurance-chômage.!

L'employé contestait catégoriquement avoir été nourri par son employeur. Il n'en avait pas été fait mention dans les courriers précédents. Aucun contrat de travail le prévoyant n'ayant été signé. L'employeur n'était cependant pas fondé à diminuer le salaire net en espèce versé à son ex-employé du montant de prestations en nature non fournies, ainsi qu'il l'avait fait. La présentation du décompte provisoire transmis le 5 février 2016 devait être modifiée. Un montant de CHF 16'000.- devait être versé dans un délai d'une semaine, tenant compte du montant estimé des cotisations LPP indiqué. Si cette injonction n'était pas suivie d'effet, une amende serait infligée, assortie d'émoluments. 20) Le 12 février 2016, l'employeur a transmis à l'OCIRT la demande d'affiliation à la Fondation institution supplétive LPP, demandée. Il demandait l'adresse du travailleur pour lui faire parvenir l'avis de rentrée et de sortie de la fondation. Celui-ci devait les compléter et les signer en les lui retournant.!

21) Le 23 février 2016, l'OCIRT a adressé un courriel à l'employeur. Après neuf courriers et rappels, celui-ci n'avait pas donné entièrement suite à ses demandes. L'adresse de l'employé ne pouvait être communiquée, car celui-ci avait fait élection de domicile auprès du syndicat Unia. Le montant de CHF 7'000.- devait être versé à l'intéressé d'ici le 29 février 2016.!

22) Le 15 mars 2016, l'employeur a protesté sur les raisons qui conduisaient à ne pas lui communiquer l'adresse de l'employé. Il ne voulait pas signer un formulaire d'allocations familiales ou le formulaire d'affiliation adressé à la fondation institution supplétive LPP, si ce dernier n'était pas complété avec les données de l'employé. !

23) Le 8 mars 2016, l'OCIRT a fait savoir à l'employeur qu'il n'était pas nécessaire pour remplir et adresser les formulaires que ceux-ci comportent l'adresse de l'employé. !

24) Le 18 mars 2016, l'OCIRT a adressé à l'employeur, par pli recommandé, une décision de

non-respect du contrat-type de travail de l'économie domestique prise sur la base de l'art. 9 let. c de la loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement du 8 octobre 1999 (LDét - RS 823.20). Il avait employé M. B _____ pendant près d'une année en l'affectant à des activités domestiques traditionnelles en ne respectant pas les salaires minimaux impératifs prévus par le CTT-Edom. Cela avait impliqué un rattrapage salarial brut de CHF 19'750.-. Aucun rattrapage salarial n'avait été effectué, pas même partiel en faveur de l'employé. Dans ces circonstances, une amende de CHF 2'000.- assortie d'un émolument de sanction de CHF 100.- devait être infligée à l'employeur. !

[endif]>!

[if> 25) Par pli recommandé posté le 18 avril 2016, l'employeur a interjeté un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 18 mars 2016 précitée en concluant à son annulation. La présentation des faits figurant dans la décision en question étaient contestée. Il avait exercé son droit d'être entendu par sa lettre du 3 octobre 2015. Il n'avait jamais été entendu personnellement. L'OCIRT ne lui avait jamais communiqué la plainte mentionnée dans son courrier du 5 mai 2014, malgré ses demandes. Il s'agissait d'une dénonciation calomnieuse, puisque le travailleur parlait d'un majordome par l'intermédiaire duquel il aurait obtenu son emploi. Le travailleur n'avait pas été licencié sans justes motifs. Il n'avait jamais nié l'avoir employé, l'ayant reconnu dès sa première lettre du 19 mai 2015. Il maintenait ne pas être dans la possibilité d'effectuer les démarches nécessaires vis-à-vis de la LPP sans l'adresse de l'intéressé. Il en allait de même vis-à-vis de la caisse d'allocations familiales. Il contestait tout manquement à ses obligations subsistant à la date du prononcé de l'amende. !

[endif]>!

[if> 26) Le 29 juin 2016, l'OCIRT a conclu au rejet du recours. Il s'est référé à l'intégralité des pièces du dossier, lesquelles permettaient de constater que la décision attaquée était conforme au droit. Aucune des contestations du recourant relatives à l'établissement des faits ne portait sur les conditions de travail d'un employé et, a fortiori, sur les constats faits par l'autorité intimée relatifs au non-respect des salaires minimaux impératifs. Le montant de l'amende infligée par l'autorité était proportionné eu égard au comportement du recourant durant la procédure administrative, qui avait refusé de collaborer et tenté d'entraver le contrôle que voulait effectuer l'office, mais également eu égard à l'ampleur et à la durée de la sous-enchère salariale pratiquée, et l'absence de rattrapage effectué, malgré les nombreux avertissements et demandes de mise en conformité. !

[endif]>!

[if> 27) Après l'annulation d'une audience de comparution personnelle en raison de problèmes de santé du recourant, une seconde audience s'est tenue le 19 décembre 2016.!

[endif]>!

[if> M. A _____ a persisté dans les termes de son recours, précisant qu'il portait sur le montant trop élevé de l'amende prononcé par l'OCIRT, qui n'avait pas tenu compte de toutes les circonstances. En particulier, son épouse avait eu un grave accident le 28 août 2014, et il avait eu des problèmes à gérer seul le dossier. Il admettait avoir employé le travailleur de fin mai 2014 à février 2015 dans les conditions retenues par l'OCIRT. Il n'avait pas encore réglé à l'intéressé le montant de CHF 19'750.- de salaire qui restait dû. Il attendait le décompte de l'AVS et de l'OCAS pour effectuer les retenues de salaire nécessaires. Il avait entrepris des démarches en vue de s'inscrire à la fondation LPP en décembre 2015. Il s'était acquitté de toutes les cotisations dues pour l'AVS et pour la LPP. M. B _____ ne lui avait communiqué le numéro AVS qu'en octobre 2015. À la date de l'audience, il n'avait pas encore transmis le décompte de l'OCAS, car il lui manquait le type de permis dont bénéficiait l'intéressé, son adresse et son numéro de téléphone. Sur un plan personnel, il n'avait plus d'activité professionnelle et était en train de revenir en Suisse car il n'avait pas

trouvé de travail aux États-Unis. Il avait mis sa maison de Genève en vente depuis deux ans, sans succès. Selon l'OCIRT, qui persistait dans sa décision, le numéro d'AVS avait été transmis à M. A_____ en 2015. L'OCIRT avait reçu des attestations de l'OCAS qui semblaient montrer que les démarches avaient été entreprises mais il n'avait pas été informé de leur achèvement. À l'issue de l'audience, un délai au 20 janvier 2017 a été accordé aux parties pour transmettre les pièces démontrant que la question des charges sociales était réglée, ainsi que toute autre pièce utile en rapport avec la résolution du litige salarial. Elles ont été informées que suite à cela, la cause serait gardée à juger. 28) Le 20 janvier 2017, M. A_____ a transmis à la chambre administrative, avec copie par courriel à l'OCIRT, la preuve du paiement du montant de CHF 16'000.- qu'il admettait devoir à M. B_____, ainsi que la confirmation qu'il s'était acquitté le 7 octobre 2016 de toutes les cotisations AVS et LPP.![endif]>![if> 29) Sur ce, la cause a été gardée à juger.![endif]>![if> EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 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).![endif]>![if> 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.![endif]>![if> 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.![endif]>![if> 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).![endif]>![if> 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). 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 LEtr sous-jacentes au complexe de faits.![endif]>![if> 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 1 er 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). [endif]>[if> 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). [endif]>[if> 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 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. [endif]>[if> 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). [endif]>[if> * * * * *

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