

GE_GERICHTE A/3490/2014 vom 9. Februar 2016

GE Cour de justice, 2016-02-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3490_2014

FR: GE_GERICHTE A/3490/2014 du 9 février 2016

IT: GE_GERICHTE A/3490/2014 del 9 febbraio 2016

Regeste

CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL ; SALAIRE MINIMUM ; STAGE ; AMENDE ; FAUTE
| Le salaire minimum prévu par le CTT-Esthé doit être respecté pour toute employée exerçant en qualité d'esthéticienne ou de prothésiste ongulaire, nonobstant l'absence de diplôme ou d'expérience ou encore le fait que l'employée ait été engagée en qualité de stagiaire. Confirmation du principe de l'amende mais réduction de celle-ci à CHF 3'500.-. | LIRT.33; LIRT.34.al1; LIRT.35; RIRT.66A.leta; CO.360a; CO.360b.al1; CO.360b.al3; LDét.9; CTT-Esthé

Erwägungen

E. 5

La recourante estime que pour être qualifiée d'esthéticienne au sens du CTT-Esthé, il y a lieu d'être titulaire du diplôme prévu à cet effet. Dans la mesure où Mme E_____ ne dispose d'aucun diplôme d'esthéticienne, le CTT-Esthé ne lui serait pas applicable. À teneur de l'art. 1 du CTT-Esthé, dans sa teneur au 1^{er} janvier 2014, sont considérés comme travailleuses et travailleurs du secteur de l'esthétique, au sens du présent contrat-type, les esthéticiennes et/ou les prothésistes ongulaires exerçant dans des instituts de beauté (al. 1) ; le présent contrat-type ne s'applique pas aux travailleurs du secteur de l'esthétique soumis à une convention collective de travail (al. 3). En vertu de l'art. 6 CTT-Esthé, le salaire minimum est de CHF 3'466.- par mois (al. 1) ; le salaire minimum prévu à l'al. 1 a un caractère impératif au sens de l'art. 360a CO pour une durée de travail hebdomadaire de quarante heures (al. 2) ; en cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est calculé prorata temporis (al. 3) ; le caractère impératif du salaire minimum est prorogé jusqu'au 31 décembre 2015 (al. 4). b. Comme déjà relevé tant par l'OCIRT que par la chambre de céans (ATA/1305/2015 du 8 décembre 2015, consid. 4), le CTT-Esthé ne prévoit aucune distinction selon les qualifications, formations ou l'expérience de l'employé pour ce qui est du salaire minimal, alors que, par exemple, l'art. 10 du contrat-type de travail de l'économie domestique (CTT-EDom - J 1 50.03), l'art. 9 du contrat-type de la floriculture (CTT-Flor - J 1 50.10), et l'art. 2 du contrat-type de travail pour le transport de choses pour le compte de tiers (CTT-TCCT - J 1 50.18), tous adoptés par la CRCT, font de telles distinctions. c. L'art. 360a al. 1 CO précise que le contrat-type de travail d'une durée limitée prévoit des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, et n'exige ainsi pas, sans toutefois l'exclure, la prise en compte des qualifications, formations et expérience. Par ailleurs, conformément à l'art. 360d al. 2 CO, il ne peut être dérogé à un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a CO en défaveur du travailleur. d. S'agissant plus particulièrement du cas d'espèce, il ressort tant des constatations des inspecteurs lors du contrôle effectué le 15 mai 2014 que des déclarations de Mme E_____, que durant la période pendant laquelle cette dernière a

travaillé pour la recourante, elle a procuré des soins à la clientèle. Ainsi, il apparaît que Mme E_____ a exercé une activité d'esthéticienne dans un institut de beauté, au sens de l'art. 1 al. 1 CTT-Esthé. Par ailleurs, le fait qu'elle ait travaillé dans la société au bénéfice d'un contrat de stage n'y change rien, le CTT-Esthé ne prévoyant aucun traitement différencié pour les stagiaires. De plus, la situation Mme E_____ ne saurait être assimilée à celle d'une personne engagée dans le cadre du suivi d'une formation certifiante, tel un CFC, de sorte que les conséquences de cette hypothèse n'ont pas à être examinées plus longuement. Dans ces conditions, le salaire minimum prévu par l'art. 6 al. 1 CTT-Esthé devait être respecté, nonobstant l'absence de diplôme ou d'expérience professionnelle de Mme E_____. À toutes fins utiles, il sera relevé que le texte de l'art. 6 al. 1 CTT-Esthé a été modifié au 1^{er} janvier 2016 et prévoit dorénavant que « le salaire minimum est de CHF 3'518.- par mois, même si le travailleur n'est ni au bénéfice d'une formation professionnelle ni d'une expérience utile au poste ». Quand bien même la nouvelle teneur de cette disposition n'est pas applicable au cas d'espèce, il apparaît que la volonté claire des autorités compétentes est bien d'assurer un salaire minimum à toutes les personnes exerçant en qualité d'esthéticiennes et de prothésistes ongulaires, peu importe leur niveau de formation et leur expérience professionnelle. Le grief de la recourante sera donc écarté.

E. 6

La recourante considère encore que l'interprétation faite par l'OCIRT du CTT-Esthé violerait le principe de l'égalité de traitement dans la mesure où une stagiaire sans diplôme gagnerait le même salaire qu'une esthéticienne diplômée, ayant dû suivre une formation.

!endif]>![if> a. Selon l'art. 8 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (art. 8 al. 2 Cst.). b. Une norme viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler, ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 138 I 225 consid. 3.6.1 ; ATF 138 I 265 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_582/2013 du 2 mai 2014 consid. 6.2.1). La question de savoir s'il existe un motif raisonnable pour une distinction peut recevoir des réponses différentes suivant les époques et les idées dominantes. Le législateur dispose toutefois d'un large pouvoir d'appréciation dans le cadre de ces principes et de l'interdiction de l'arbitraire (ATF 133 I 249 consid. 3.3 ; ATF 131 I 1 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral n'intervient que si, sur des points importants, les assimilations ou distinctions effectuées s'avèrent clairement injustifiées et insoutenables (ATF 136 I 297 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_706/2012 du 16 avril 2013 consid. 5.1). Le principe de l'égalité (art. 8 Cst.) et celui de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liés. Une norme ou une décision est arbitraire lorsqu'elle ne repose pas sur des motifs objectifs sérieux ou si elle est dépourvue de sens et de but (ATF 136 I 241 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_753/2011 du 11 octobre 2012 consid. 3.2.2). c. En l'espèce, la recourante perd de vue que le salaire prévu par le CTT-Esthé est un salaire minimum auquel l'employeur ne peut déroger, et non la rétribution devant être

impérativement accordée à une esthéticienne. Rien n'empêche ainsi un employeur d'accorder à ses esthéticiennes non diplômées le salaire minimum prévu par le CTT-Esthé et un salaire plus élevé pour ses esthéticiennes diplômées. À cet égard, il sied de relever que la recourante a précisément accordé un salaire supérieur à celui prévu par le CTT-Esthé à l'une de ses employées au moins, soit Mme F_____. Dès lors, l'interprétation faite par l'OCIRT du CTT-Esthé, à laquelle la chambre de céans adhère également, ne viole aucunement le principe de l'égalité de traitement.

E. 7

a. À teneur de l'art. 15 CTT-Esthé, l'OCIRT est l'organe de surveillance (al. 1) ; il est chargé notamment de contrôler le respect des salaires minimaux, les conditions de travail des jeunes gens et des personnes en formation ainsi que la sécurité des installations (al. 2).
b. Selon l'art. 9 al. 2 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), l'autorité cantonale visée à l'art. 7 al. 1 let. d LDét peut, en cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire minimal d'un contrat-type de travail au sens l'art. 360a CO par l'employeur qui engage des travailleurs en Suisse, prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de CHF 5'000.- au plus ; l'art. 7 de la loi fédérale sur le droit pénal administratif du 22 mars 1974 (DPA - RS 313.0) est applicable. L'art. 9 al. 2 let. d LDét permet à ladite autorité de mettre tout ou partie des frais du contrôle à la charge de l'entreprise ou de la personne fautive. c. La LIRT 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 compétente au sens de l'art. 7 al. 1 let. d LDét (al. 1) ; le prononcé des sanctions et mesures administratives prévues par l'art. 9 de la LDét est du ressort de l'office (al. 3). d. En ne versant aucun salaire à Mme E_____ pour la période du 2 au 24 mai 2014, la recourante a commis une violation du CTT-Esthé. Partant, le prononcé d'une sanction administrative par l'OCIRT est justifié.

E. 8

En ce qui concerne la quotité de l'amende, elle se fonde sur l'art. 9 al. 2 let. c LDét, qui prévoit un montant de CHF 5'000.- au plus pour les infractions aux dispositions relatives au salaire minimal d'un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a CO.
La recourante considère que le montant de celle-ci est disproportionné. a. La LDét ne contient aucune précision concernant les principes afférents au principe du prononcé de l'amende administrative et à sa quotité. Cela étant, il n'y a aucun motif de s'écarter des règles générales en la matière. b. 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, 6^{ème} éd. 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 d Cst. ; 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). c. En l'espèce, l'OCIRT a déterminé le montant total de l'amende en fonction de l'importance de la sous-enchère et du nombre d'infractions commises, à savoir selon le nombre de collaborateurs concernés. Une faute a été indéniablement commise par la recourante par le non-respect du salaire minimal prescrit par le CTT-Esthé. Cela étant, la violation de ce contrat-type de travail a été limitée dans le temps puisqu'elle a porté sur un seul mois en 2014 et n'a concerné qu'une seule employée, pour un montant total de CHF 2'207.50. Il s'agit par ailleurs de la première infraction commise par la recourante en cette matière. Enfin, la société a collaboré à l'établissement des faits. Dans ces conditions, l'amende administrative de CHF 3'400.- infligée à la recourante est disproportionnée et doit être ramenée à CHF 2'000.-.

E. 9

Enfin et en tout état de cause, l'émolument de sanction de CHF 100.- entre dans le cadre de l'art. 66A let. a du règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 23 février 2005 (RIRT - J 1 05.01).!

E. 10

Vu ce qui précède, le recours est admis partiellement.!

Un émoulement réduit de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe concernant le principe de l'amende (art. 87 al. 1 LPA). Vu l'admission très partielle du recours, une indemnité de procédure de CHF 400.- lui sera allouée, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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