

# **GE\_GERICHTE JTAPI/553/2024 vom 10. Juni 2024**

GE Cour de justice, 2024-06-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_JTAPI\\_553\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_JTAPI_553_2024)

FR: GE\_GERICHTE JTAPI/553/2024 du 10 juin 2024

IT: GE\_GERICHTE JTAPI/553/2024 del 10 giugno 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le Tribunal administratif de première instance connaît des recours dirigés, comme en l'espèce, contre les décisions de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail en matière de marché du travail (art. 115 al. 1 et 116 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 3 al. 2 de la loi d'application de la loi fédérale sur les étrangers du 16 juin 1988 - LaLEtr - F 2 10).

### **E. 2**

Interjeté en temps utile et dans les formes prescrites devant la juridiction compétente, le recours est recevable au sens des art. 60 et 62 à 65 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10).

### **E. 3**

Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce. Il y a en particulier abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 III 140 consid. 4.1.3 ; 140 I 257 consid. 6.3.1 ; 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_763/2017 du 30 octobre 2018 consid. 4.2 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, n. 515 p. 179).

### **E. 4**

Saisi d'un recours, le tribunal applique le droit d'office. Il ne peut pas aller au-delà des conclusions des parties, mais n'est lié ni par les motifs invoqués par celles-ci (art. 69 al. 1 LPA), ni par leur argumentation juridique (cf. ATA/386/2018 du 24 avril 2018 consid. 1b ; ATA/117/2016 du 9 février 2016 consid. 2 ; ATA/723/2015 du 14 juillet 2015 consid. 4a).

### **E. 5**

La LEI et l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative du 24 octobre 2007 (OASA - RS 142.201) fixent les conditions permettant d'obtenir une autorisation de travail lorsque l'étranger souhaite exercer une activité lucrative dépendante en Suisse.

## **E. 6**

En vertu de l'art. 26 al. 1 LEI, un étranger ne peut être admis à fournir des prestations de services transfrontaliers temporaires que si cette activité sert les intérêts économiques du pays. Les conditions fixées aux art. 20, 22 et 23 LEI sont applicables par analogie (al. 2).

## **E. 7**

Selon l'art. 22 al. 1 LEI, un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative que si les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche sont respectées (let. a), et que les montants des remboursements visés à l'al. 2 sont usuels dans le lieu, la profession et la branche (let. b). L'employeur rembourse au travailleur détaché les dépenses liées au détachement dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière ou d'un transfert interentreprises, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Les montants versés à ce titre ne sont pas considérés comme faisant partie du salaire (al. 2). En cas de détachement de longue durée, le Conseil fédéral peut édicter des dispositions sur la durée de l'obligation prévue à l'al. 2 (al. 3). L'art. 22 OASA précise que pour déterminer les salaires et les conditions de travail en usage dans la localité et la profession, il y a lieu de tenir compte des prescriptions légales, des conventions collectives et des contrats-types de travail ainsi que des salaires et des conditions accordés pour un travail semblable dans la même entreprise et dans la même branche. Il importe également de prendre en considération les résultats des relevés statistiques sur les salaires (al. 1). L'employeur est tenu de présenter un contrat de travail ou une confirmation du mandat au service compétent en vertu du droit cantonal en matière d'accès au marché du travail. Pour les prestations de service transfrontières, il doit présenter l'attestation du détachement ainsi que le contrat de prestations. Ces documents doivent indiquer la durée de l'activité lucrative, les conditions d'engagement et le salaire (al. 2). L'art. 22a OASA prévoit quant à lui que l'employeur est exempté de l'obligation de rembourser les dépenses liées à un détachement de longue durée dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière ou d'un transfert interentreprises dès lors que le travailleur détaché a séjourné plus de douze mois sans interruption en Suisse.

## **E. 8**

Selon les directives émises par le secrétariat d'État aux migrations (Directives et commentaires, Séjour avec activité lucrative, 4.3.4, état au 1er juin 2024 ; ci-après : directives LEI), l'art. 22 LEI a pour but de protéger les travailleurs étrangers contre des conditions d'engagement abusives, mais également d'éviter pour les travailleurs indigènes la concurrence d'une main-d'œuvre meilleur marché. Dans les limites des prescriptions régissant le marché du travail, il importe de veiller à ce que l'on offre aux travailleurs étrangers les mêmes conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession que pour les travailleurs indigènes.

- 6/8 - A/336/2024 L'appréciation des conditions de travail implique que les autorités compétentes disposent d'informations écrites sur les données essentielles et les éléments constitutifs de la rémunération, par exemple le lieu de travail et la fonction, la durée du rapport de travail, le temps de travail, le salaire de base et les compléments éventuels, les prestations sociales et les déductions. Les autorités sont en outre tenues, en vertu de l'art. 22 al. 2 OASA, d'exiger de l'employeur qu'il produise un contrat de travail écrit et contraignant, signé au moins par l'employeur (proposition contraignante de contrat comme condition d'octroi de l'autorisation) qui doit être examiné avant d'octroyer l'autorisation.

L'employeur qui détache des collaborateurs en Suisse dans le cadre d'un transfert intra-entreprise ou d'une prestation de services transfrontalière est tenu de respecter les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche (cf. ch. 4.3.4) et de rembourser les dépenses liées au détachement, soit les frais de repas et de logement usuels pour le lieu, la profession et la branche, ainsi que les dépenses de voyage. L'obligation de remboursement existe indépendamment du fait que les coûts occasionnés pendant la durée de l'engagement le sont en Suisse ou à l'étranger. Ces allocations ne font pas partie du salaire et ne peuvent être déduites du salaire brut.

#### **E. 9**

Selon l'art. 90 LEI, l'étranger et les tiers participant à une procédure prévue par la présente loi doivent collaborer à la constatation des faits déterminants pour son application. Ils doivent en particulier fournir des indications exactes et complètes sur les éléments déterminants pour la réglementation du séjour (let. a), fournir sans retard les moyens de preuves nécessaires ou s'efforcer de se les procurer dans un délai raisonnable (let. b) et se procurer une pièce de légitimation (art. 89) ou collaborer avec les autorités pour en obtenir une (let. c).

#### **E. 10**

En l'espèce, la recourante a produit, dans le cadre de sa requête en autorisation de séjour, une lettre de détachement dûment signée par elle-même et M. B\_\_\_\_\_ prévoyant un salaire mensuel de CHF 5'000.- sans prise en charge des frais de nourriture et de transport. Sur cette base, l'OCIRT a refusé de délivrer l'autorisation, estimant que les conditions de l'art. 22 LEI n'étaient pas remplies. Dans le cadre du recours, la recourante a produit un document intitulé « D\_\_\_\_\_ » qu'elle a décrit comme une « exemplaire de salaire effectué en collaboration avec la fiduciaire », ne portant ni date ni signature, lequel indique une prise en charge de la nourriture et du transport pour M. B\_\_\_\_\_ mais avec un salaire mensuel les trois premiers mois de CHF 3'000.- et non plus CHF 5'000.-, en contradiction avec les conditions énoncées dans la lettre de détachement précédemment produite, de même qu'avec les indications relatives au montant du salaire énoncées dans le formulaire M. Dans ces circonstances, le tribunal ne peut que retenir que c'est à juste titre que l'OCIRT a refusé de délivrer l'autorisation sollicitée, la recourante n'ayant pas amené les éléments suffisants permettant de considérer qu'elle allait prendre en

- 7/8 - A/336/2024 charge les frais de nourriture et transport de son employé détaché, en respectant à tout le moins le salaire convenu de CHF 5'000.- dans la lettre de détachement, en application de l'art. 22 LEI.

#### **E. 11**

Mal fondée, le recours sera rejeté.

#### **E. 12**

En application des art. 87 al. 1 LPA et 1 et 2 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 (RFPA - E 5 10.03), la recourante, qui succombe, est condamnée au paiement d'un émolument s'élevant à CHF 500.- ; il est couvert par l'avance de frais versée à la suite du dépôt du recours. Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

#### **E. 13**

En vertu des art. 89 al. 2 et 111 al. 2 de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent jugement sera communiqué au secrétariat d'État aux migrations.

- 8/8 - A/336/2024

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