

# POSTCOM VFG-18-2025 vom 29. August 2025

PostCom, 2025-08-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/postcom\\_VFG-18-2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/postcom_VFG-18-2025)

FR: POSTCOM VFG-18-2025 du 29 août 2025

IT: POSTCOM VFG-18-2025 del 29 agosto 2025

## Erwägungen

### E. 8

Conformément à l'art. 22 al. 1 LPO, la PostCom prend les décisions qui lui incombent en vertu de la loi et de ses dispositions d'exécution. A teneur de l'art. 22 al. 2 let. b LPO elle vérifie que les conditions de travail usuelles dans la branche sont respectées. Lorsqu'elle constate une infraction elle peut prononcer des mesures de surveillance ainsi que des sanctions administratives, conformément aux art. 24 et 25 LPO. La loi fédérale sur la procédure administrative du 20 décembre 1968 (PA ; RS 172.021) s'applique à la procédure devant la PostCom (art. 25 al. 2 LPO).

### E. 9

D. \_\_\_\_\_ SA a qualité de partie au sens de l'art. 6 PA, dès lors que ses droits ou ses obligations pourraient être touchés par la décision à rendre. Ses droits en tant que partie comprennent notamment, en vertu de l'art. 29 PA, le droit d'être entendue et la possibilité de s'exprimer sur d'éventuelles mesures selon les art. 24 et suivant LPO.

### E. 10

Par courrier du 25 mars 2025, le Secrétariat a invité D. \_\_\_\_\_ SA à se prononcer sur les faits qui lui sont reprochés ainsi que sur d'éventuelles mesures de surveillance. D. \_\_\_\_\_ SA a fait valoir ses observations par courrier du 16 mai 2025.

### E. 11

En sa qualité de destinataire de la décision à rendre, D. \_\_\_\_\_ SA a une obligation de collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA), laquelle est étroitement liée à l'obligation incombant à l'autorité de constater les faits pertinents (art. 12 PA). L'entreprise a, à cet égard, soumis tous les renseignements et pièces nécessaires au contrôle des conditions de travail. De même, elle a fourni les compléments d'information demandés les 13 mars et 16 mai 2025. Elle a ainsi rempli son devoir de collaboration.

5/9 PostCom-D-DA643401/19 Référence : PostCom-412-6/7

A. Respect des conditions de travail usuelles dans la branche

### E. 12

L'art. 4 al. 3 let. b LPO prévoit que les prestataires de services postaux soumis à l'obligation d'annonce doivent garantir le respect des conditions de travail usuelles dans la branche. Les prestataires soumis à l'obligation d'annonce ordinaire au sens de l'art. 3 de l'ordonnance du 29 août 2012 sur la poste (OPO, RS 783.01) doivent apporter chaque année la preuve qu'ils respectent les conditions de travail usuelles dans la branche (art. 5 al. 1 et art. 59 al. 2 let. e OPO). Les prestataires soumis à l'obligation d'annonce simplifiée en vertu de l'art. 8 OPO sont exemptés de l'obligation de fournir la preuve annuellement (art. 9 let. a OPO) ; ils

sont néanmoins tenus de respecter les conditions de travail usuelles dans la branche. Lorsqu'un prestataire a conclu une convention collective de travail (CCT) pour le domaine des services postaux, le respect des conditions de travail usuelles dans la branche est présumé respecté (art. 5 al. 2 OPO). En l'absence de CCT, le prestataire doit fournir la preuve qu'il respecte les exigences minimales en matière de conditions de travail conformément à l'ordonnance de la Commission de la poste relative aux exigences minimales pour les conditions de travail dans le domaine des services postaux du 30 août 2018 (OEMTP, RS 783.016.2 ; cf. décision 2/2020 dans l'affaire Epsilon SA du 30 janvier 2020, consid. 18).

### **E. 13**

D.\_\_\_\_\_ SA est enregistrée auprès de la PostCom en tant que prestataire de services postaux soumis à l'obligation d'annonce simplifiée au sens de l'art. 8 OPO. L'entreprise est donc tenue de respecter les conditions de travail usuelles dans le domaine des services postaux. Etant donné qu'elle n'a pas conclu de CCT, ce sont les exigences minimales en matière de conditions de travail, telles que définies par l'OEMTP, qui s'appliquent.

### **E. 14**

Selon les informations transmises par D.\_\_\_\_\_ SA, la fourniture de services postaux ne présente qu'une part minime de son activité. Dans ce contexte, l'application des exigences minimales concerne uniquement les personnes actives dans la fourniture de services postaux à des clients – en l'occurrence, l'acheminement de {...} pour des tiers. La distribution d'envois postaux pour des tiers se faisant en commun avec l'acheminement des {...} propres au groupe, les exigences minimales pour les conditions de travail en vigueur dans le domaine postal s'appliquent à l'ensemble personnel assurant la distribution {...} des {...}.

### **E. 15**

Salaire minimal : Selon les renseignements fournis par D.\_\_\_\_\_ SA des salaires inférieurs au salaire minimal de 19 francs selon l'art. 2 al. 1 OEMTP ont été versés en septembre 2024. Tel est par exemple le cas de l'employé assurant le parcours {...} (cf. courrier du 16 mai 2025, ch. 6.1). En conséquence, la PostCom constate que D.\_\_\_\_\_ SA n'a pas respecté le salaire minimal en vigueur dans la branche des services postaux.

### **E. 16**

Dans sa prise de position du 16 mai 2025, D.\_\_\_\_\_ SA a cependant fait valoir que le nombre d'employés ayant perçu un salaire inférieur au salaire horaire minimal serait faible, puisqu'il ne concernerait que {...} employés. Le prestataire parvient à cette conclusion en se basant non pas sur les taux d'occupation inscrits sur les décomptes de salaire des employés (taux d'occupation de référence), mais sur la durée du travail que l'entreprise considère comme réelle. Ceci du fait que le temps véritablement requis pour les tournées serait clairement inférieur aux valeurs de référence. Il en résulterait des salaires horaires significativement plus élevés que ceux présentés par le Secrétariat (cf. courrier du 25 mars 2025).

#### **E. 16.1**

Au vu du modèle de travail en vigueur dans l'entreprise, l'argument selon lequel le salaire horaire devrait être calculé sur la base d'un temps de travail prétendument réel, sans tenir compte des valeurs de référence pour les parcours, ne peut être retenu en l'espèce.

Premièrement, comme les heures de travail ne sont pas systématiquement enregistrées, il n'est pas possible de calculer le salaire horaire sur la base de la durée effective du travail de chaque employé. Ainsi, tant la durée de référence, conformément au taux d'activité indiqué sur les décomptes de salaire, que la durée dite réelle avancée par l'entreprise, constituent des valeurs prévisionnelles ou moyennes, ne tenant pas compte des heures de travail effectivement fournies par l'employé sur une période donnée. Deuxièmement, contrairement à un modèle imposant au travailleur l'exécution d'un nombre déterminé d'heures sur une période donnée (telle qu'une semaine ou une année), l'entreprise indique appliquer un système de contrôle du temps de travail fondé sur la confiance. Ce modèle ne prend en considération ni les circonstances particulières d'une journée

6/9 PostCom-D-DA643401/19 Référence : PostCom-412-6/7

de travail, ni les aptitudes individuelles d'un employé ou d'une employée à accomplir une tâche dans un délai imparti. Tout au plus, le travailleur peut, à titre exceptionnel, prétendre à un temps de travail supplémentaire, conformément à la procédure définie par l'entreprise (cf. ch. 5 ci-dessus). Les fluctuations du temps de travail, dans certaines limites, sont inhérentes à ce modèle et demeurent sans incidence sur le salaire. Toutefois, le salaire horaire déterminant pour le contrôle des conditions de travail ne saurait être calculé sur la base de la valeur minimale de cette fourchette, au détriment et aux risques de l'employé. Troisièmement, dans sa réponse du 13 mars 2025, le prestataire avait exposé que la rémunération des porteurs intégrait un temps d'attente permettant d'absorber des événements tels qu'un retard de livraison ou des conditions météorologiques particulières. La prise en compte du temps effectif du parcours pourrait éliminer ce paramètre important, notamment lorsque les parcours sont brefs et qu'un temps additionnel de quelques minutes risquerait potentiellement d'impacter significativement la rémunération horaire. Enfin, le fait que l'entreprise interprète l'absence de contestation des décomptes salariaux par les employés comme une validation de son modèle de gestion du temps de travail montre que les informations figurant sur ce document sont déterminantes pour le calcul du salaire horaire (cf. courrier du 16 mai 2025, ch. 6.4). En conclusion, il convient dès lors de se fonder sur les durées de référence des parcours, telles que fixées par l'employeur et communiquées aux employés dans les décomptes de salaire mensuels.

#### **E. 17**

Les salaires horaires obtenus après conversion des salaires mensuels selon la durée de référence des parcours indiquent qu'environ {...} du personnel percevait un salaire horaire inférieur à 19 francs. Ceci sans prise en compte d'éventuels suppléments de salaire dus aux employés pour le travail de nuit.

#### **E. 18**

Enregistrement du temps de travail : le fait que la durée des parcours respectifs soit fixée par l'employeur selon des paramètres prédéfinis, tels que la longueur des courses, est une pratique usuelle dans le domaine des services postaux. Cette méthode est d'ailleurs reprise par certaines CCT de la branche<sup>1</sup>. Ce type de gestion du temps de travail s'applique généralement à des faibles taux d'activité, pour lesquels certaines obligations en matière de droit du travail, telle que la durée maximale hebdomadaire du travail prévue à l'art. 9 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (loi sur le travail, LTr, RS 822.11), sont manifestement respectées. En l'espèce, compte tenu des faibles taux d'activité et des mesures correctives à disposition (cf. ch. 5 ci-dessus),

l'absence d'enregistrement des heures est considérée comme conforme aux conditions de travail usuelles dans la branche des services postaux.

#### **E. 19**

Travail de nuit : Les prestataires de services postaux sont tenus de respecter les dispositions relatives au travail de nuit prévues aux art. 16 et suivants de la LTr. Selon les informations transmises par D. \_\_\_\_\_ SA l'entreprise n'allouait aucune compensation pour le travail de nuit fourni en septembre 2024, bien que selon les contrats de travail, les tournées soient réalisées entre 4 h et 7 h du matin. Il est donc constaté que le prestataire n'a pas respecté son obligation de compenser le travail de nuit.

#### **E. 20**

Par conséquent, la PostCom constate qu'en septembre 2024, D. \_\_\_\_\_ SA n'a pas respecté les exigences minimales en vigueur dans la branche des services postaux en versant des salaires horaires inférieurs au salaire minimal de 19 francs d'une part et en manquant à son obligation de compenser le travail de nuit d'autre part. B. Mesures de surveillance

#### **E. 21**

Selon l'art. 24 al. 1 LPO, la PostCom veille au respect de ladite loi et de ses dispositions d'exécution. Si elle constate une infraction, elle peut prononcer des mesures de surveillance conformément à l'art. 24 al. 2 LPO. Ces mesures servent à remédier aux infractions et à prévenir toute récidive. Ce faisant, il s'agit essentiellement de maintenir ou de rétablir une situation conforme au droit.

1 Cf. ch. 2.5.1 Convention collective Presto (distribution matinale) valable à partir du 1er juillet 2024, p. 5.

7/9 PostCom-D-DA643401/19 Référence : PostCom-412-6/7

#### **E. 22**

Compte tenu des faits établis, D. \_\_\_\_\_ SA n'a pas respecté les conditions de travail usuelles dans la branche selon l'obligation faite à l'art. 4 al. 3 let. b LPO.

#### **E. 23**

Par conséquent, la PostCom se réfère à l'art. 24 al. 2 let. a LPO et ordonne à D. \_\_\_\_\_ SA de prendre sans délai et au plus tard six mois après l'entrée en force de la présente décision, toutes les mesures nécessaires pour rétablir la situation conforme au droit. Sur la base des faits exposés, les mesures suivantes s'imposent :

##### **E. 23.1**

Les salaires dans le domaine des services postaux doivent être adaptés afin que le salaire horaire minimal de 19 francs soit respecté à tout moment à l'avenir.

##### **E. 23.2**

D. \_\_\_\_\_ SA doit compenser rétroactivement à compter du 1er janvier 2021 tous les salaires des employés actifs dans le domaine des services postaux, de manière à garantir le respect du salaire minimal. Pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023, le salaire horaire minimal est de 18.27 francs. À partir du 1er juillet 2023, il est de 19 francs.

##### **E. 23.3**

D.\_\_\_\_\_ SA est tenue de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect des dispositions relatives au travail de nuit, en particulier la compensation prévue à l'art. 17b Ltr.

#### **E. 23.4**

Au plus tard six mois après l'entrée en force de la présente décision, D.\_\_\_\_\_ SA doit informer le Secrétariat des mesures de mise en conformité prises. Toutes les informations fournies doivent être étayées par des moyens de preuve appropriés. C. Sanctions administratives

#### **E. 24**

En complément des mesures conservatoires et de mise en conformité prévues à l'art. 24 al. 2 LPO, l'art. 25 LPO prévoit des sanctions administratives. Le prestataire de services postaux qui contrevient à la loi sur la poste, à ses dispositions d'exécution ou à une décision entrée en force peut être tenu par l'art. 25 al. 1 LPO au paiement d'une sanction administrative d'un montant pouvant aller jusqu'à 10 % du chiffre d'affaires moyen réalisé en Suisse au cours des trois derniers exercices. L'infraction par D.\_\_\_\_\_ SA à l'obligation de respecter les conditions de travail usuelles dans la branche selon l'art. 4 al. 3 let. b LPO implique que les conditions pour le prononcé d'une sanction au sens de l'art. 25 al. 1 LPO sont réunies.

#### **E. 25**

Le calcul du plafond de la sanction mentionné à l'art. 25 al. 1 LPO se fait sur la base des chiffres d'affaires réalisés en Suisse par la fourniture de services postaux au cours des trois derniers exercices. Les derniers trois exercices pour lesquels l'entreprise a fourni les données requises sont les suivants : { ... } francs (2024) ; { ... } francs (2023) ; { ... } francs (2022). Par conséquent, le montant maximal de la sanction s'élève à { ... } francs, ce qui correspond à 10 % du chiffre d'affaires moyen des trois derniers exercices.

#### **E. 26**

Afin de déterminer le montant de la sanction, la PostCom tient compte de la gravité et de la durée de l'infraction ainsi que de la situation financière du prestataire (art. 25 al. 3 LPO). De plus, elle considère d'éventuelles circonstances aggravantes ou atténuantes.

#### **E. 26.1**

En l'espèce, les prescriptions relatives au salaire horaire minimal et à la compensation du travail de nuit n'ont pas été respectées. D.\_\_\_\_\_ SA a fait valoir dans sa prise de position qu'un nombre restreint d'employés aurait perçu une rémunération inférieure au salaire minimal, ce qui impliquerait que le manquement serait de faible gravité. L'argumentation de l'entreprise, selon laquelle les salaires horaires devaient être calculés sur la base de la durée réelle des tournées, n'a pas été retenue. Le nombre d'employés concernés par l'infraction est donc sensiblement plus élevé. De surcroît l'entreprise n'a pas compensé le travail de nuit fourni par les porteurs et porteuses. Dans le cas présent il convient aussi de tenir compte du fait que l'offre de services postaux ne représente qu'une part très modeste de l'activité du prestataire. En cela, la perturbation du marché postal causée par l'infraction paraît faible, ce qui atténue la gravité de l'infraction. Il n'en demeure pas moins que l'infraction à la législation postale doit être qualifiée de gravité élevée, étant donné le nombre important d'employés concernés, ce dont il convient de tenir compte lors de la fixation du montant de la sanction.

**E. 26.2**

S'agissant de la durée de l'infraction, il convient de considérer une durée supérieure à cinq ans.

**E. 26.3**

Les renseignements fournis par l'entreprise indiquent que sa situation financière peut être qualifiée de {...}. Dès lors, {...}.

**E. 26.4**

Au titre des circonstances aggravantes, la PostCom tient compte, entre autres, d'une éventuelle obstruction à l'enquête ou d'un refus de coopérer. Étant donné que D. \_\_\_\_\_ SA a fourni les informations requises et a coopéré tout au long de la procédure, aucune circonstance aggravante ne doit être prise en compte.

**E. 26.5**

D. \_\_\_\_\_ SA a certes fait part de son intention de mettre ses conditions de travail en conformité avec les exigences légales. Toutefois, à ce jour, elle n'a transmis aucun élément permettant d'étayer la mise en œuvre de telles mesures. Dans ces conditions, aucune circonstance atténuante ne peut être retenue.

**E. 26.6**

Au vu des critères de détermination exposés ci-dessus, il est approprié et justifié de fixer le montant de la sanction administrative à hauteur de 3 300 francs. D. Frais

**E. 27**

La PostCom perçoit des émoluments qui servent à couvrir les frais afférents à ses décisions et à ses prestations (art. 30 al. 1 LPO ; art. 77 al. 2 OPO). Les émoluments sont prélevés en fonction du travail requis et s'élèvent à 105 francs par heure au minimum et à 250 francs par heure au maximum, en fonction du niveau hiérarchique des personnes ayant traité le cas à la PostCom. (art. 77 al. 2 OPO ; art. 3 et 4 du règlement des émoluments de la Commission de la poste du 26 août 2013 [RS 783.018]). Les frais de procédure sont fixés pour la présente décision à 3 560 francs.

III. Décision 1 D. \_\_\_\_\_ SA est tenue d'adapter, dans un délai de six mois à compter de l'entrée en force de la présente décision, la rémunération de l'ensemble de ses employés actifs dans le domaine des services postaux, de manière à garantir le respect du salaire horaire minimal de 19 francs. 2 Dans les six mois suivants la date d'entrée en force de la présente décision, D. \_\_\_\_\_ SA doit compenser rétroactivement au 1er janvier 2021 les irrégularités salariales des employés actifs dans le domaine des services postaux, de manière à assurer le respect du salaire minimal, qui est de 18.27 francs pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023, et de 19 francs dès le 1er juillet 2023. 3 D. \_\_\_\_\_ SA est tenue de prendre les mesures requises pour assurer le respect des dispositions relatives à la compensation du travail de nuit dans un délai de six mois à compter de l'entrée en force de la présente décision. 4 D. \_\_\_\_\_ SA doit, dans un délai de six mois suivant l'entrée en force de la présente décision, informer le Secrétariat des mesures prises pour se conformer aux exigences minimales. Les informations transmises

doivent être étayées par des pièces justificatives appropriées. 5 Une sanction administrative d'un montant de 3 300 francs est infligée à D. \_\_\_\_\_ SA. 6 Les frais de procédure, d'un montant de 3 560 francs, sont mis à la charge de D. \_\_\_\_\_ SA.

Commission fédérale de la poste PostCom

Anne Seydoux-Christe Michel Noguet Présidente Responsable du Secrétariat

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