

VD_OMNI PE.2012.0283 vom 14. Januar 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-01-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2012.0283

FR: VD_OMNI PE.2012.0283 du 14 janvier 2013

IT: VD_OMNI PE.2012.0283 del 14 gennaio 2013

Regeste

X. _____ s.r.l./Service de l'emploi | Confirmation de la décision interdisant à une société italienne active dans le second oeuvre d'offrir ses services en Suisse durant un an, celle-ci n'ayant pas fourni aux autorités les documents relatifs aux conditions de travail de quatre de ses travailleurs détachés. L'annulation de la sanction initialement prononcée par la Commission paritaire suite au versement des arriérés de salaires qui leur étaient dus n'y change rien dans la mesure où la sanction résultant de l'application de la convention collective de travail doit être distinguée de celle qui sanctionne l'inobservation de l'obligation de renseigner prévue par l'art. 7 al. 2 LDét.

Erwägungen

E. 1

a) Le contrôle des conditions fixées dans loi sur les travailleurs détachés incombe aux autorités cantonales compétentes en vertu de l'art. 7 al. 1 let. d LDét. Il en va notamment ainsi de la poursuite et du jugement des infractions à ladite loi (art. 13 LDét). La loi cantonale du

E. 5

juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; RSV 822.11) désigne à cette fin le SDE comme autorité compétente (art. 71 LEmp). b) Selon l'art. 95 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36), applicable par renvoi de l'art. 85 al. 1 LEmp, le recours s'exerce dans les 30 jours dès la notification de la décision attaquée. En l'espèce, le recours a été déposé en temps utile et satisfait de surcroît aux conditions formelles de l'art. 79 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD. Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond. Faute pour X. _____ s.r.l. d'avoir procédé à une élection de domicile valable, les actes de la présente procédure seront toutefois conservés au greffe de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal, à sa disposition (art. 17 al. 2 LPA-VD). 2. La société recourante, dont le siège social se trouve en Italie, conteste la sanction prononcée à son encontre par la décision querellée, à savoir l'interdiction d'offrir des services en Suisse pendant une année. a) L'accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, entré en vigueur le 1 er juin 2002 (ALCP; RS 0.142.112.681) garantit aux employeurs la possibilité d'envoyer une partie de leurs travailleurs exécuter, en leur nom et pour leur propre compte, une prestation de travail dans un autre pays que celui où il a son siège et dans lequel les travailleurs exécutent habituellement leur travail. On parle alors de détachement de travailleurs. Cette thématique fait l'objet de l'art. 5 ALCP dont la teneur est la suivante : Art. 5 Prestataire de services (1) Sans préjudice d'autres accords spécifiques relatifs à la prestation de services entre les parties contractantes (y inclus l'accord sur le secteur des marchés publics pour autant qu'il couvre la prestation de services), un

prestataire de services, y compris les sociétés conformément aux dispositions de l'annexe I, bénéficie du droit de fournir un service pour une prestation sur le territoire de l'autre partie contractante qui ne dépasse pas 90 jours de travail effectif par année civile. (2) Un prestataire de services bénéficie du droit d'entrée et de séjour sur le territoire de l'autre partie contractante a) si le prestataire de services bénéficie du droit de fournir un service selon le par. 1 ou en vertu des dispositions d'un accord visé au par. 1; b) ou, lorsque les conditions mentionnées sous point a) ne sont pas réunies, si l'autorisation de fournir un service lui a été accordée par les autorités compétentes de la partie contractante concernée. (3) Des personnes physiques ressortissantes d'un Etat membre de la Communauté européenne ou de la Suisse qui ne se rendent sur le territoire d'une des parties contractantes qu'en tant que destinataires de services bénéficient du droit d'entrée et de séjour. (4) Les droits visés par le présent article sont garantis conformément aux dispositions des annexes I, II et III. Les limites quantitatives de l'art. 10 ne sont pas opposables aux personnes visées dans le présent article. La prestation de service est également réglementée par les art. 17 à 23 Annexe I ALCP. Quant à l'art. 22 al. 2 Annexe I ALCP, il réserve expressément la possibilité de prévoir des conditions minimales de travail et de salaire qui doivent être garanties aux travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services. Celui-ci prévoit les réserves suivantes : (2) Les dispositions des art. 17 et 19 de la présente annexe, ainsi que les mesures prises en vertu de celles-ci ne préjugent pas de l'applicabilité des dispositions législatives, réglementaires et administratives prévoyant l'application de conditions de travail et d'emploi aux travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services. Conformément à l'art. 16 du présent accord, il est fait référence à la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 (JO n° L 18, 1997, p. 1) relative au détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services. b) La loi sur les travailleurs détachés a pour but de prévenir que l'exécution de mandats par ces derniers n'entraîne une sous-enchère salariale et/ou sociale au détriment des travailleurs à l'image de la directive européenne précitée. Elle règle, selon son art. 1 er al. 1, 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 dans le but de fournir une prestation de travail pour le compte et sous la direction de cet employeur, dans le cadre d'un contrat conclu avec le destinataire de la prestation (let. a), ou de travailler dans une filiale ou une entreprise appartenant au groupe de l'employeur (let. b). L'art. 2 al. 1 LDét prévoit que les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et contrats-types de travail au sens de l'art. 360 a du Code des obligations dans les domaines suivants: la rémunération minimale (let. a), la durée du travail et du repos (let. b), la durée minimale des vacances (let. c), la sécurité, la santé et l'hygiène au travail (let. d), la protection des femmes enceintes et des accouchées, des enfants et des jeunes (let. e) et la non-discrimination, notamment l'égalité de traitement entre femmes et hommes (let. f). L'art. 7 al. 2 LDét précise que l'employeur est tenu de remettre aux organes compétents en vertu de l'alinéa 1 qui les demandent tous les documents attestant du respect des conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés. Ces documents doivent être présentés dans une langue officielle. c) En l'espèce, le SDE a considéré que la recourante avait refusé de donner des renseignements au sens de l'art. 12 al. 1 let. a LDét, auquel fait référence l'art. 9 al. 2 let. b LDét, en ne transmettant pas les documents demandés sur les conditions de travail de quatre de ses salariés détachés, et ce, malgré plusieurs rappels. Quand bien même la recourante n'a pas refusé explicitement

de transmettre les documents demandés, force est de constater que les informations nécessaires aux contrôles prescrits par la loi sur les travailleurs détachés font toujours défaut actuellement (art. 2 al. 1 LDét). Les divers justificatifs produits au cours de la présente procédure n'attestent en effet que des versements opérés en faveur des collaborateurs de la société recourante sur la base des rattrapages salariaux exigés par la commission paritaire. Ceux-ci ne permettent toutefois pas d'établir dans quelle mesure les conditions minimales de travail et de salaires ont été effectivement observées sur le chantier litigieux (rémunération, horaires, vacances, etc...). Il semble ainsi que la société recourante ait préféré régulariser sa situation en s'acquittant des salaires dus à ses collaborateurs plutôt que de produire les documents sollicités par l'autorité intimée. Ainsi peut-on à tout le moins considérer, compte tenu des circonstances, qu'elle a implicitement refusé de se conformer à l'obligation de renseigner prévue par l'art. 7 al. 2 LDét (v. notamment PE.2012.0122 du 31 juillet 2012). Il importe peu dans ce contexte que la commission paritaire ait rapporté sa décision du 1^{er} mars 2012 en annulant l'amende de 18'000 fr. prononcée à l'endroit de la société recourante. Cette sanction constitue en effet une peine conventionnelle résultant de l'application de la convention collective de travail dans le domaine du chauffage, de la climatisation et de la ventilation (art. 2 al. 2 quater LDét). Elle doit être distinguée de celle qui sanctionne l'inobservation de l'obligation de renseigner en vertu de laquelle, l'employeur est tenu, sur la base du droit public, de remettre aux organes compétents tous les documents attestant du respect des conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés (art.

E. 7

al. 2 LDét), obligation à laquelle la société recourante n'a toujours pas satisfait à ce jour. Le principe d'une sanction semble d'autant plus s'imposer en l'espèce que, dans son dernier courrier du 15 mars 2012, le SDE avait impartì à la recourante un ultime délai au 1^{er} avril 2012 pour procéder, l'avait rendue attentive à la teneur de l'art. 9 LDét relatif aux sanctions encourues, et l'avait avisée que le fait de ne pas répondre à ses demandes constituait une infraction. 3. Reste à examiner les conséquences liées à l'inobservation de l'obligation de renseigner pour la société recourante. a) L'art. 9 al. 1 LDét mentionne que les organes de contrôle annoncent à l'autorité cantonale compétente toute infraction à la présente loi. L'art. 9 al. 2 let. b LDét prévoit que l'autorité cantonale compétente peut en cas d'infraction visée à l'art. 12, al. 1 LDét, c'est-à-dire dans le cas notamment du refus de donner des renseignements, interdire à l'employeur concerné d'offrir ses services en Suisse pour une période d'un à cinq ans. b) Dans des cas similaires, le tribunal a déjà confirmé à plusieurs reprises une interdiction de fournir des services en Suisse pour une durée d'une année, selon l'art. 9 al. 2 LDét, en rappelant que la volonté du législateur était de punir plus sévèrement celui qui empêche le contrôle (en donnant sciemment des renseignements inexacts ou en refusant de donner les renseignements selon l'art. 12 al. 1 LDét) que celui qui omet de s'annoncer (v. arrêts PE.2011.0042 du 19 mai 2011 ; PE.2010.0050 du 10 septembre 2010 et réf. cit.). Il n'y a pas lieu d'en juger différemment en l'espèce dès lors que la société recourante a empêché par son comportement le contrôle effectif des conditions minimales de travail et de salaire auxquelles sont soumis les salariés détachés. L'interdiction prononcée correspond en outre à la quotité minimum prévue par l'art. 9 al. 2 let. b LDét si bien que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en sanctionnant de la sorte la société recourante. Partant, la décision attaquée ne peut être que confirmée. 4. Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Au vu de ce résultat, un émoulement de justice est mis à la charge de la société recourante,

laquelle n'a en outre pas droit à des dépens (art. 49 al. 1 LPA-VD).

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