

VD_OMNI PE.2014.0352 vom 2. März 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-03-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2014.0352

FR: VD_OMNI PE.2014.0352 du 2 mars 2015

IT: VD_OMNI PE.2014.0352 del 2 marzo 2015

Regeste

X. _____/Service de l'emploi Contrôle du marché du travail | Confirmation de la décision du SDE interdisant à une société anglaise d'offrir ses services pour la durée d'une année. Bien qu'elle y ait été invitée et en connaissance des sanctions encourues, la recourante n'a produit aucun document ni fourni aucune information s'agissant de deux de ses employés détachés en Suisse. Elle a ainsi empêché le contrôle effectif des conditions minimales de travail et de salaire auxquelles sont soumis les salariés détachés. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de l'autorité intimée d'interdire à la société recourante d'offrir ses services en Suisse pour une période d'une année. a) L'art. 5 de 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 conclu le 21 juin 1999 et entré en vigueur le 1^{er} juin 2002 (ALCP; RS 0.142.112.681) a la teneur 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 accordé par les autorités compétentes de la partie contractante concernée. (3) (...) (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 aux 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. Cette disposition 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 no L 18, 1997, p. 1) relative au détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services. b) La loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail du 8 octobre 1999 (loi sur les travailleurs détachés – LDét – RS 823.20) a pour but de prévenir que l'exécution de mandats par les travailleurs détachés 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, y compris les suppléments (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. Aux termes de l'art. 9 al. 2 LDét, l'autorité cantonale compétente peut: en cas d'infraction de peu de gravité à l'art. 2 ou en cas d'infraction aux art. 3 ou 6, prononcer une amende administrative de 5000 francs au plus (let. a); en cas d'infractions plus graves à l'art. 2, en cas d'infraction visée à l'art. 12 al. 1, ou en cas de non-paiement des amendes entrées en force, interdire à l'employeur concerné d'offrir ses services en Suisse pour une période d'un à cinq ans (let. b); mettre tout ou partie des frais du contrôle à la charge de l'entreprise ou de la personne fautive (let. d). L'art. 12 al. 1 let. a LDét prévoit, sous l'intitulé "Dispositions pénales", que sera puni d'une amende de 40'000 francs au plus, à moins qu'il s'agisse d'un délit pour lequel le code pénal prévoit une peine plus lourde, quiconque, en violation de l'obligation de renseigner, aura donné sciemment des renseignements inexacts ou aura refusé de donner des renseignements. c) En l'espèce, la recourante, dont le siège social est au Royaume-Uni, a détaché cinq de ses employés sur le site du Musée Olympique à Lausanne, ce qu'elle n'a pas contesté. Bien qu'elle y ait été invitée par l'autorité intimée et en connaissance des sanctions encourues, elle n'a produit aucun document ni fourni aucune information s'agissant de deux d'entre eux, à savoir B. _____ et C. _____. La recourante n'a pas tenté de justifier ou expliquer son omission les concernant. Sur le vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que la recourante a sciemment donné des renseignements inexacts ou refusé de donner des renseignements au sens de l'art. 12 al. 1 let. a LDét. Par son comportement, elle a, pour au moins deux de ses employés, empêché le contrôle effectif des conditions minimales de travail et de salaire auxquelles sont soumis les salariés détachés. L'autorité intimée lui a donc infligé une sanction à raison. Quant à la nature et à la quotité de celle-ci, le Tribunal a déjà confirmé à plusieurs reprises, dans des cas similaires, une interdiction de fournir des services en Suisse pour une durée d'une année, selon l'art. 9 al. 2

LDét. Il a rappelé 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.2013.0497 du 22 décembre 2014; 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. 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 recourante. Dans ces conditions, la question de savoir si les informations fournies par la recourante au sujet de ses trois autres employés étaient suffisantes ou non au regard de la législation suisse peut souffrir de demeurer indéçise. Partant, la décision attaquée ne peut être que confirmée.

E. 2

Les considérants qui précèdent conduisent par conséquent le Tribunal à rejeter le recours et à confirmer la décision attaquée. Compte tenu de l'issue de la procédure, un émolument de justice est mis à la charge de la recourante d'une part. D'autre part, il n'y a pas lieu d'allouer de dépens (art. 49 al. 1, 55 a contrario et 91 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; RSV 173.36]).

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