

## **VD\_OMNI PE.2015.0440 vom 4. April 2016**

VD Tribunal cantonal, 2016-04-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PE.2015.0440](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2015.0440)

FR: VD\_OMNI PE.2015.0440 du 4 avril 2016

IT: VD\_OMNI PE.2015.0440 del 4 aprile 2016

### **Regeste**

X. \_\_\_\_\_ GmbH/Service de la population (SPOP), Service de l'emploi Contrôle du marché du travail | Amende de 2'000 fr. prononcée à l'encontre d'une entreprise allemande qui n'a pas annoncé l'activité en Suisse de deux apprenties. Sanction confirmée dans son principe. Réduction du montant de l'amende compte tenu des circonstances particulières. Au bénéfice de contrats d'apprentissage (Berufsausbildungsvertrag) auprès de la recourante, les deux apprenties ont suivi un stage en Suisse, de durée fixe, dans le cadre de leur formation en vue notamment d'améliorer leurs connaissances d'une autre langue. Il n'y a pas d'indices que la recourante aurait eu l'intention de contourner les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés pendant une période limitée en Suisse. A cela s'ajoute qu'elle n'a pas d'antécédent et qu'elle a procédé à l'annonce et à la production des documents dès qu'elle en a été requise. Admission du recours.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Déposé dans le délai de 30 jours fixé par l'art. 95 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD, RSV 173.36), le recours est intervenu en temps utile. Il satisfait également aux conditions formelles énoncées par l'art. 79 LPA-VD. Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

#### **E. 2**

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de l'autorité intimée de sanctionner la recourante d'une amende de 2'000 fr. pour n'avoir pas annoncé des travailleurs détachés en Suisse. 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 (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. Le travailleur détaché est une personne qui, indépendamment de sa nationalité, est envoyée par un prestataire de services (entreprise ayant son siège dans un Etat contractant) en vue de fournir une prestation de service en Suisse; le travailleur et l'entreprise sont liés par un lien de subordination fixé contractuellement (cf. art. 2 al. 3 de l'ordonnance fédérale sur l'introduction de la libre circulation des personnes, du 22 mai 2002 [OLCP; RS 142.203]) 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. Elle règle, selon son art. 1 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 dispose 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. 6 al. 1 LDét impose à l'employeur d'annoncer à l'autorité désignée par le canton en vertu de l'art. 7 al. 1 let. d avant le début de la mission, par écrit et dans la langue officielle du lieu de la mission, les indications nécessaires à l'exécution du contrôle, notamment: l'identité des personnes détachées en Suisse (let. a); l'activité déployée en Suisse (let. b); le lieu où les travaux seront exécutés (let. c). L'employeur joint aux renseignements mentionnés à l'al. 1 une attestation par laquelle il confirme avoir pris connaissance des conditions prévues aux art. 2 et 3 et s'engage à les respecter (al. 2). Le travail ne peut débuter que huit jours après l'annonce de la mission (art. 6 al. 3 LDét). L'art. 6 de l'ordonnance fédérale du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés (Odét ; RS 823.201) précise que la procédure d'annonce est obligatoire pour tous les travaux d'une durée supérieure à 8 jours par année civile. 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). c) En l'espèce, la recourante reconnaît qu'elle est informée des démarches à effectuer lors du détachement de travailleurs en Suisse. Elle explique cependant avoir pensé que l'annonce n'était pas nécessaire dans la mesure où ses employées sont en formation, qu'elles effectuaient un "stage d'observation" en Suisse et qu'elles n'étaient pas rémunérées dans ce pays. Le fait que le salaire ait été versé en Allemagne et non en Suisse n'est pas déterminant. Dans la mesure où les intéressées sont employées par la recourante et qu'elles ont perçu un salaire pour les activités effectuées en Suisse, la loi fédérale sur les travailleurs détachés s'applique (cf. art.

1 al. 1 LDét). En outre, si la recourante avait des doutes sur l'obligation d'annoncer l'activité de ses employées en Suisse, dans la mesure où elles effectuaient un stage, elle aurait dû se renseigner auprès de l'autorité cantonale compétente avant le début de la prise d'activité en Suisse. Il convient ainsi de considérer qu'elle a fait preuve de négligence. La recourante n'a donc pas respecté son devoir d'annonce prévu à l'art. 6 LDét dont il résulte que l'annonce doit être faite au minimum 8 jours avant la prise d'activités en Suisse. L'autorité intimée pouvait dès lors prononcer une amende en vertu de l'art. 9 al. 2 let. a LDét. d) Il reste à examiner si le montant de l'annonce respecte le principe de la proportionnalité. La contravention à l'obligation d'annonce concernant un bénéficiaire de l'ALCP peut être sanctionnée, mais uniquement par des sanctions non discriminatoires et proportionnées, telles qu'une amende (ATF 136 II 329 consid. 2.3.). Dans un arrêt du 24 avril 2015, le Tribunal fédéral a confirmé une amende de 3'000 francs pour un employeur qui s'était vu infliger par le passé, à Genève, trois avertissements et trois amendes de 500, 1'000 et 2'000 francs pour ne pas avoir respecté son obligation d'annonce prévue à l'art. 9 al. 1bis OLCP. Compte tenu des trois antécédents du recourant et du fait que le troisième avertissement avait été prononcé quelques mois seulement avant les faits litigieux, il a estimé que le montant de l'amende ne violait pas le principe de la proportionnalité (2C\_793/2014). Il a également confirmé une amende de 2'000 francs dans le cas d'un indépendant, ressortissant français, qui avait déclaré avoir travaillé 175 jours en Suisse sur deux ans, alors qu'il avait en réalité effectué au moins cinq mois d'activité supplémentaires et qu'il savait pertinemment que cela n'était pas permis. Compte tenu de la gravité de la faute, le montant de l'amende n'a pas été jugé disproportionné (2C\_421/2014). La jurisprudence cantonale a rappelé à plusieurs reprises que la sanction doit avoir un effet dissuasif, de sorte que des amendes substantielles doivent en principe être infligées, sous peine de vider de leur contenu les mesures d'accompagnement liées à l'ouverture du marché suisse dans le cadre de la libre circulation des personnes. En cas de défaut ou de retard d'annonce, l'amende est en règle générale fixée à un montant de 2'000 francs (voir notamment arrêts PE.2015.0063 du 11 mai 2015; PE.2014.0233 du 28 novembre 2014; PE.2013.0327 du 17 octobre 2013; PE.2009.0674 du 25 mars 2010). En l'occurrence, il y a lieu de prendre en considération les circonstances très particulières du cas. En effet, les intéressées sont au bénéfice de contrats d'apprentissage (Berufsausbildungsvertrag) auprès de la recourante. Selon le contrat de Y. \_\_\_\_\_, la formation se déroule sur une durée de deux ans et demi. La recourante a expliqué que durant cette formation, un stage à l'étranger était prévu afin de se familiariser avec les procédures et améliorer les connaissances d'une autre langue. Les intéressées, de langue allemande, ont ainsi effectué leur stage en Suisse romande. Ce stage s'est déroulé en été sur une durée fixe de deux mois, non prolongeable. Durant cette période, les intéressées ont continué de percevoir leur salaire et la recourante a pris en charge leurs frais d'hébergement et de nourriture en Suisse. L'omission de la recourante d'annoncer l'activité en Suisse de ces deux stagiaires résulte d'une simple négligence. Il n'y a pas d'indices que la recourante aurait eu l'intention de contourner les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés pendant une période limitée en Suisse. A cela s'ajoute qu'elle n'a pas d'antécédent et qu'elle a procédé à l'annonce et à la production des documents dès qu'elle en a été requise par le SDE. Tout bien pesé, dans ces circonstances très particulières et au vu de la jurisprudence du Tribunal fédéral précitée, il y a lieu de fixer l'amende à 1'000 francs.

### **E. 3**

Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission du recours et à la réforme de la décision attaquée dans le sens que l'amende infligée à la recourante s'élève à 1'000 francs. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (art. 49, 52 et 55 al. 1 a contrario LPA-VD).

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