

VD_OMNI PE.2016.0360 vom 31. Januar 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-01-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2016.0360

FR: VD_OMNI PE.2016.0360 du 31 janvier 2017

IT: VD_OMNI PE.2016.0360 del 31 gennaio 2017

Regeste

A. _____ /Service de l'emploi Contrôle du marché du travail | Confirmation de la décision du SDE infligeant un avertissement (menace de blocage des demandes de main-d'œuvre étrangère) à une entreprise ayant bénéficié, par l'intermédiaire d'un prêt de main-d'œuvre, des services d'un travailleur étranger dénué des autorisations nécessaires. L'entreprise recourante a accepté du personnel d'une société, sans contrat de prêt écrit, sans avoir réglé les détails contractuels et sans même être au clair sur la raison sociale de la société cocontractante et sur l'identité de son représentant autorisé. Dans ces conditions, la recourante n'a pas fait preuve de la diligence requise par l'art. 91 LEtr, sans même compter qu'elle n'a pas vérifié l'identité et le statut des travailleurs mis à sa disposition. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée émane d'une autorité administrative, soit le SDE, et n'est pas susceptible d'un recours devant une autre autorité (art. 92 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, LPA-VD; RSV 173.36). Le Tribunal cantonal est donc compétent. Déposé en temps utile (art. 95 LPA-VD) et dans les formes prescrites par la loi (art. 79 LPA-VD), le recours satisfait pour le surplus aux autres conditions de recevabilité, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

Est considérée comme activité lucrative toute activité salariée ou indépendante qui procure normalement un gain, même si elle est exercée gratuitement.

E. 3

En cas d'activité salariée, la demande d'autorisation est déposée par l'employeur. L'art. 91 LEtr exige de l'employeur un devoir de diligence: avant d'engager un étranger, l'employeur doit s'assurer qu'il est autorisé à exercer une activité lucrative en Suisse en examinant son titre de séjour ou en se renseignant auprès des autorités compétentes (al. 1). Selon l'art. 122 LEtr, si un employeur enfreint la loi sur les étrangers de manière répétée, l'autorité compétente peut rejeter entièrement ou partiellement ses demandes d'admission de travailleurs étrangers, à moins que ceux-ci aient un droit à l'autorisation (al. 1). L'autorité compétente peut menacer les contrevenants de ces sanctions (al. 2). b) D'après la jurisprudence fédérale rendue sous l'empire de la loi sur le séjour et l'établissement des étrangers du 26 mars 1931 (LSEE, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007), qui garde, pour l'essentiel, sa valeur sous l'empire de la LEtr, la notion d'employeur est une notion autonome qui est plus large que celle du droit des obligations et englobe l'employeur de fait (ATF 128 IV 170 consid. 4.1). Celui qui bénéficie effectivement des services d'un

travailleur est un employeur nonobstant l'intervention d'un intermédiaire. Peu importe qu'une rémunération soit versée et par qui. Est déjà un employeur en ce sens celui qui occupe en fait un étranger dans son entreprise, sous sa surveillance et sous sa propre responsabilité et, par conséquent, en accepte les services (ATF 99 IV 110 consid. 1). Dans l'hypothèse d'une chaîne de contrats de location, l'art. 91 LEtr ne limite pas le devoir de diligence à un seul employeur. Au contraire, le législateur a clairement voulu renforcer la lutte contre le travail au noir dont l'engagement de travailleurs étrangers dépourvus de titre de séjour et d'autorisation de travail constitue un segment important (Message du 16 janvier 2002 précité, FF 2002 3371 p. 3406). Ainsi, l'obligation de diligence imposée par l'art. 91 LEtr au bailleur de service (au sens de l'art. 12 de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services; LSE; RS 823.11) ne préjuge en rien de l'éventuelle obligation pour les autres parties aux contrats en chaîne de respecter un même devoir de diligence également fondé sur l'art. 91 LEtr (arrêt du TF 2C_357/2009 du 16 novembre 2009 consid. 5.2). La simple omission de procéder à l'examen du titre de séjour ou de se renseigner auprès des autorités compétentes constitue déjà une violation du devoir de diligence (ATF 141 II 57 consid. 2.1; TF 2C_1039/2013 du 16 avril 2014 consid. 5.1; cf., en dernier lieu, arrêt PE.2016.0208 du 20 octobre 2016 consid. 2b). D'après la jurisprudence cantonale, à l'instar d'un entrepreneur général vis-à-vis d'un sous-traitant (PE.2016.0097 du 12 septembre 2016; GE.2015.0224 du 30 août 2016 et réf. citées), une entreprise locataire de services ne saurait s'exonérer de son devoir de diligence en mettant la faute sur le bailleur de services. Il y a lieu de s'attendre à ce que l'employeur de fait ne se fie pas aveuglément aux données figurant dans le contrat de prêt de main-d'œuvre, mais vérifie l'identité du travailleur, par exemple en lui demandant une pièce d'identité. La jurisprudence indique également qu'une entreprise occupant des travailleurs étrangers viole son devoir de diligence en omettant de se renseigner sur le statut des personnes qu'elle emploie auprès du Service de la population (SPOP) (cf. en dernier lieu PE.2016.0208-GE.2016.0083 du 20 octobre 2016 consid. 2c). c) En l'espèce, la recourante ne conteste pas que, même si elle n'était pas l'employeur du travailleur concerné au sens strict du droit des obligations, elle doit être considérée comme un employeur de fait au sens de l'art. 91 LEtr. En revanche, elle nie avoir violé son devoir de diligence, soulignant qu'elle avait expressément demandé que le personnel mis à sa disposition par E. _____ Sàrl soit en règle. Sur ce point, elle déclare qu'elle avait imposé par SMS à cet entrepreneur de n'employer que des travailleurs disposant des autorisations nécessaires et qu'elle avait préparé un contrat de prêt de main-d'œuvre prévoyant expressément cette exigence. Il sied de relever que, contacté au moment du contrôle, B. _____ a expliqué qu'il ne disposait que des coordonnées téléphoniques de C. _____ pour atteindre le "E. _____" en cause. Le contrat de prêt de main-d'œuvre non signé produit par la recourante se borne en outre à indiquer "C. _____" comme entreprise agissant en qualité de prestataire de main-d'œuvre. La recourante a du reste expédié le SMS dont elle se prévaut à C. _____, qui n'était pas associé-gérant de E. _____ Sàrl. La recourante a ainsi, de fait, accepté du personnel d'une entreprise, sans contrat de prêt écrit, sans avoir réglé les détails contractuels et sans même être au clair sur la raison sociale de l'entreprise cocontractante et sur l'identité de son représentant autorisé. Dans ces conditions, la recourante n'a pas fait preuve de la diligence requise par l'art. 91 LEtr, sans même compter qu'elle n'a pas vérifié l'identité et le statut des travailleurs mis à sa disposition. Pour sanctionner cette violation, l'autorité a prononcé à l'encontre de la recourante une menace, soit la sanction la moins sévère prévue par l'art. 122 al. 2 LEtr. Elle a ainsi adéquatement tenu compte du fait que la recourante

avait jusqu'ici toujours correctement rempli ses obligations. Il s'ensuit que le principe de la proportionnalité est respecté, ce que la recourante ne remet d'ailleurs pas expressément en cause. C'est dès lors à juste titre que l'autorité intimée a rendu la décision contestée menaçant la recourante de rejeter de futures demandes d'admission de travailleurs étrangers si elle contrevenait encore à ses obligations en tant qu'employeur. 4. En définitive, il résulte de ce qui précède que le recours, entièrement mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée doit être confirmée. La recourante, qui succombe, supporte un émolument de justice (art. 49 al. 1 LPA-VD; art. 4 al. 1 du Tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative, TFJDA, RSV 173.36.5.1) et n'a pas droit à l'allocation d'une indemnité pour dépens (art. 55 LPA-VD).

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