

# **VD\_OMNI PE.2020.0075 vom 5. Juli 2021**

VD Tribunal cantonal, 2021-07-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PE.2020.0075](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2020.0075)

FR: VD\_OMNI PE.2020.0075 du 5 juillet 2021

IT: VD\_OMNI PE.2020.0075 del 5 luglio 2021

## **Regeste**

A. \_\_\_\_\_/Service de l'emploi Contrôle du marché du travail, Service de la population (SPOP) | Recours d'une société italienne contre la sanction d'une interdiction temporaire d'offrir ses services pendant une année prononcée à son encontre par le SDE pour avoir refusé de transmettre les renseignements nécessaires au contrôle du salaire d'un apprenti détaché sur un chantier en Suisse. Constat que la société avait transmis par l'intermédiaire de sa holding un certain nombre de renseignements sans que le SDE en tienne compte dans les courriers postérieurs adressés à la recourante si bien qu'on ne saurait reprocher à celle-ci sous l'angle de la bonne foi d'avoir fait preuve d'un défaut de collaboration. Admission du recours et annulation de la décision attaquée.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé dans le délai de trente jours fixé à l'art. 85 de la loi vaudoise du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; BLV 822.11), qui renvoie à la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36), pour les décisions rendues en application des dispositions fédérales applicables en matière de mesures d'accompagnement, le recours est intervenu en temps utile (art. 95 LPA-VD). Il est au surplus recevable en la forme (art. 79, applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD).

### **E. 2**

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.

### **E. 3**

Le travail ne peut débuter que huit jours après l'annonce de la mission.

### **E. 4**

L'autorité désignée par le canton en vertu de l'art. 7, al. 1, let. d, fait immédiatement parvenir une copie de l'annonce à la commission tripartite cantonale ainsi que, le cas échéant, à la Commission paritaire instituée par la convention collective de travail déclarée de force obligatoire de la branche concernée.

### **E. 5**

Le Conseil fédéral précise les éléments que doit contenir l'annonce. Il détermine: a. les cas dans lesquels l'employeur peut être exempté de l'annonce; b. les cas dans lesquels des dérogations au délai de huit jours sont autorisées.

### **E. 6**

Il règle la procédure." L'art. 7 LDét régit le contrôle du respect des obligations résultant de la loi. Il a la teneur suivante: " 1 Le contrôle du respect des conditions fixées dans la présente loi incombe: a. pour les dispositions prévues par une convention collective de travail étendue: aux organes paritaires chargés de l'application de la convention; b. pour les dispositions relatives aux salaires minimaux au sens de l'art. 360a CO1 prévues par un contrat-type de travail: aux commissions tripartites instituées par les cantons ou la Confédération (art. 360b CO); c. pour les dispositions prévues par des actes législatifs fédéraux: aux autorités compétentes en vertu de ces actes. d. pour les autres dispositions: aux autorités désignées par les cantons. 2 Sur demande, l'employeur remet aux organes visés à l'al. 1 tous les documents attestant que les conditions de travail et de salaire des travailleurs sont respectées. Ces documents doivent être présentés dans une langue officielle. 3 Si les documents nécessaires ne sont pas ou plus disponibles, l'employeur doit établir le respect des dispositions légales à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il n'a commis aucune faute dans la perte des pièces justificatives. 4 L'employeur doit accorder en tout temps aux organes de contrôle le libre accès au lieu de travail et aux locaux administratifs." L'art. 12 al. 1 let. a LDét prévoit des sanctions pénales pour quiconque, en violation de l'obligation de renseigner, aura donné sciemment des renseignements inexacts ou aura refusé de donner des renseignements. En cas d'infraction à l'art. 12 al. let. a LDét, l'autorité administrative compétente peut interdire à l'entreprise concernée d'offrir ses services en Suisse pour une durée de un à cinq ans (art. 9 al. 2 let. e LDét). b) S'agissant de l'établissement des faits, lorsque les preuves font défaut, ou si l'on ne peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, la règle de l'art. 8 du Code civil suisse du

#### **E. 10**

décembre 1907 (CC; RS 210) est applicable. Pour les faits constitutifs d'un droit, le fardeau de la preuve incombe au requérant. En revanche, il revient à l'autorité d'apporter la preuve des circonstances dont elle entend se prévaloir lorsqu'elle entend comme en l'espèce prononcer une sanction. Ces principes doivent être appliqués conformément aux règles de la bonne foi (ATF 140 I 50 consid. 4.4; 112 Ib 65 consid. 3). c) En l'occurrence, il n'est pas contesté que la recourante, société ayant son siège en Italie, soit l'un des Etats membres de l'Union européenne, peut se prévaloir des dispositions de l'ALCP et est soumise aux dispositions de la LDét dans la mesure où elle a employé en Suisse un travailleur détaché. Il ressort du dossier que l'annonce en lien avec l'activité sur le territoire helvétique d'F. \_\_\_\_\_, ressortissant italien, sur le chantier de E. \_\_\_\_\_ à 3\*\*\*\*\* (4\*\*\*\*\*\*) a été faite par H. \_\_\_\_\_, à laquelle le travailleur avait été mis à disposition, et non par la recourante. Cette annonce est obligatoire pour les travailleurs de la construction, du génie civil et du second œuvre quelle que soit la durée de l'activité (art. 6 al. 2 de l'ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse (ODét ; RS.823.201), laquelle s'est en l'espèce déroulée du 15 juillet au 19 juillet 2019. Outre qu'elle n'émanait pas de l'employeur du travailleur, cette annonce était incomplète puisqu'elle ne contenait pas tous les éléments prévus par l'art. 6 al. 4 ODét, ce qui a motivé l'envoi, le 2 octobre 2019, par l'autorité intimée à la recourante d'un courriel lui impartissant un délai pour fournir les renseignements nécessaires au contrôle, obligation qui lui a été rappelée par la même voie le 17 octobre 2019. La décision attaquée retient en substance que la recourante n'aurait jamais fourni aucun des renseignements demandés. Or, on constate que, au moment de sa demande formulée le 2 octobre 2019, le SDE était déjà en possession du contrat d'apprentissage, du contrat de travail, de la convention collective de travail applicable ainsi que de la carte d'identité de l'employé de la recourante. Le 30 octobre 2019,

la société G.\_\_\_\_\_. a produit le formulaire du SECO qui indique, pour F.\_\_\_\_\_, lequel était toutefois indiqué comme employé de H.\_\_\_\_\_., le nombre d'heures de travail à effectuer lors du détachement, le salaire horaire, le salaire mensuel, la part du 13ème salaire, le nombre de jours de vacances et le montant de la gratification en cas de naissance. Figure en outre sur ce tableau le montant des primes et des autres indemnités octroyées, ce qui permet d'obtenir la rémunération globale. Certes, il apparaît que certains éléments – notamment le curriculum vitae, la copie des diplômes, les preuves de prise en charge des frais de déplacement par l'employeur et les fiches de paie de la période de détachement – manquaient. Cela étant, dans la suite de ses échanges avec la recourante, en particulier dans sa sommation du 22 novembre 2019, l'autorité intimée n'a jamais pris en compte les renseignements fournis par G.\_\_\_\_\_. au sujet d'F.\_\_\_\_\_. Tel n'a pas été le cas non plus dans les échanges qu'elle a eu avec des collaborateurs de G.\_\_\_\_\_. alors qu'elle devait au moins considérer que ceux-ci agissaient non seulement pour le compte de C.\_\_\_\_\_. mais aussi pour celui de la recourante. Les collaborateurs de G.\_\_\_\_\_. ont pourtant signalé à l'autorité intimée, notamment le 16 janvier 2020, qu'ils avaient déjà fourni des informations concernant ce travailleur. En définitive, sous l'angle de la bonne foi, on ne saurait reprocher à la recourante, qui pensait avoir fourni les informations nécessaires concernant le travailleur en cause le 30 octobre 2019, d'avoir donné sciemment des renseignements inexacts ou refusé de donner des renseignements au sens de l'art. 12 al. 1 let. a LDét. Son comportement ne saurait être assimilé à celui d'un employeur qui empêche le contrôle des conditions minimales de travail et qui doit être sanctionné d'une interdiction d'offrir ses services d'une durée minimale d'une année, soit d'une sanction plus sévère que celui qui omet de s'annoncer (arrêts CDAP PE.2013.0120 du 12 février 2014, consid. 3c; PE.2011.0042 du 19 mai 2011; PE. 2010.0050 du 10 septembre 2010). Il appartenait en l'occurrence à l'autorité intimée de tenir compte des informations qui avaient déjà été transmises par la recourante et de requérir cas échéant uniquement celles qui lui manquaient pour contrôler les conditions minimales de travail. Partant, la sanction prononcée en application de l'art. 9 al. 2 let. e LDét s'avère injustifiée. 3. Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission du recours et à l'annulation de la décision attaquée. Il n'est pas perçu d'émolument (art. 49 LPA-VD). Obtenant gain de cause avec l'aide d'une mandataire professionnelle, la recourante a droit à une indemnité à titre de dépens qui sera mise à la charge de l'Etat (art. 55 LPA-VD).

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