

VD_OMNI PE.2020.0222 vom 15. Februar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-02-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2020.0222

FR: VD_OMNI PE.2020.0222 du 15 février 2021

IT: VD_OMNI PE.2020.0222 del 15 febbraio 2021

Regeste

A. _____/Service de l'emploi Contrôle du marché du travail, Service de la population (SPOP) | Amende d'un montant de 6'250 fr. prononcée à l'encontre d'une société française qui n'a pas respecté les normes obligatoires applicables aux conditions de travail et de salaire en Suisse (non-respect initial des salaires) et qui n'a pas annoncé toute l'activité de ses employés en Suisse. Sanction confirmée dans son principe et sa quotité. La sanction résultant de l'application de la convention collective de travail doit être distinguée de celle qui sanctionne l'inobservation des conditions fixées dans la LDét. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de 30 jours fixé par l'art. 95 LPA-VD, le recours est intervenu en temps utile. Il satisfait aux conditions formelles énoncées par l'art. 79 LPA-VD (applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

Le litige porte sur la sanction administrative prononcée à l'encontre de la recourante en application des dispositions légales relatives aux travailleurs détachés. a) L'Accord du 21 juin 1999 entre, d'une part, la Confédération suisse et, d'autre part, la Communauté européenne et ses Etats membres sur la libre circulation des personnes (ALCP; RS 0.142.112.681) accorde aux ressortissants des Etats contractants un droit d'entrée, de séjour, d'accès à une activité économique salariée, d'établissement en tant qu'indépendant ainsi que le droit de demeurer sur le territoire des parties contractantes (art. 1 let. a, 3 et 4 ALCP); il accorde également aux prestataires de services le 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 (art. 1 let. b et 5 ALCP). La prestation de services est également régie par les art. 17 à 23 annexe I ALCP. L'art. 22 al. 2 annexe I ALCP 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 services en Suisse; le travailleur et l'entreprise sont liés par un lien de subordination fixé contractuellement (cf. art. 2 al. 3 de de l'ordonnance fédérale du 22 mai 2002 sur l'introduction de la libre circulation des personnes [OLCP; RS 142.203]). b) La LDét 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. 1 al. 3 LDét précise expressément que la notion de travailleur est régie par le droit suisse, à savoir par les art. 319 et suivants du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO; RS 220). A cet égard, l'art. 319 CO définit le contrat individuel de travail comme le contrat par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche) (al. 1); est aussi réputé contrat individuel de travail le contrat par lequel un travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (travail à temps partiel) (al. 2). Ainsi, la loi sur les travailleurs détachés ne s'applique que si la personne détachée en Suisse est un employé de la société étrangère, à savoir un travailleur et non pas un indépendant (Tribunal fédéral [TF], arrêt 2C_714/2010 du 14 décembre 2010 consid. 3.2). A cet égard, l'art. 1a al. 1 LDét prévoit que les prestataires de services étrangers qui déclarent exercer une activité lucrative indépendante doivent, sur demande, le prouver à l'organe de contrôle; la notion d'activité lucrative indépendante est régie par le droit suisse. c) En l'espèce, il est constant que la recourante, entreprise française, a la qualité de prestataire de services au sens de l'ALCP. A ce titre, elle bénéficie donc du droit de fournir des services en Suisse à des conditions comparables à celles valables au sein de l'Union européenne lorsque les prestations ne dépassent pas 90 jours de travail effectif par année civile (art. 5 par. 1 ALCP en relation avec les art. 17 ss annexe I ALCP). Comme prestataire de services, la recourante a également le droit, en principe, d'employer des travailleurs détachés. En l'occurrence, il n'est pas contesté que les travailleurs contrôlés sur le chantier de Villeneuve étaient des employés de la recourante. Dans ce cadre, la loi sur les travailleurs détachés trouve dès lors bien à s'appliquer à l'intéressée.

E. 3

Les employeurs remboursent aux travailleurs détachés les dépenses liées au détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Le remboursement des dépenses n'est pas considéré comme faisant partie du salaire.

E. 4

Les conditions minimales de travail et de salaire doivent être respectées pendant toute la durée de la mission.

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. 6 de l'ordonnance fédérale du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse (Odét; RS 823.201) précise encore ce qui suit : " 1 La procédure d'annonce prévue à l'art. 6 de la loi est obligatoire pour tous les travaux d'une durée supérieure à huit jours par année civile. 2 Elle est également obligatoire pour tous les travaux, quelle qu'en soit la durée si ces travaux relèvent: a. de la construction, du génie civil et du second œuvre; [...] 3 Exceptionnellement et dans les cas d'urgence tels que le dépannage, un accident, une catastrophe naturelle ou un autre événement non prévisible, le travail pourra débiter avant l'expiration du délai de huit jours visé à l'art. 6, al. 3, de la loi,

mais au plus tôt le jour de l'annonce. 4 L'annonce doit être faite au moyen d'un formulaire officiel. Elle porte en particulier sur: a. les nom, prénoms, nationalité, sexe et date de naissance des travailleurs détachés en Suisse ainsi que leur numéro d'enregistrement aux assurances sociales de l'Etat dans lequel l'employeur a son siège; a bis . le salaire horaire brut versé par l'employeur pour la prestation de services fournie en Suisse; b. la date du début des travaux et leur durée prévisible; c. le genre des travaux à exécuter, l'activité exercée en Suisse et la fonction des travailleurs; d. l'endroit exact où les travailleurs seront occupés; e. les nom, prénoms et adresse en Suisse ou à l'étranger de la personne de contact qui doit être désignée par l'employeur. [...]" Selon l'art. 7 al. 1 let. d LDét, le contrôle du respect des conditions fixées dans la LDét incombe aux autorités désignées par les cantons pour les autres dispositions que celles énumérées à l'art. 7 al. 1 let. a à c. Dans le canton de Vaud, le SDE est l'autorité compétente au sens de l'art. 7 al. 1 let. d LDét (art. 71 al. 1 de la loi vaudoise du 5 juillet 2005 sur l'emploi [LEmp; BLV 822.11]). Au chapitre des sanctions, l'art. 9 al. 2 let. a LDét prévoit qu'en cas d'infraction à l'art. 6 LDét, notamment, l'autorité cantonale compétente peut prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de 5'000 fr. au plus. En cas d'infraction à l'art. 2 LDét, l'autorité cantonale compétente peut prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de 30 000 francs au plus (art. 9 al. 2 let. b ch. 1 LDét), Selon une jurisprudence constante, la sanction doit avoir un effet dissuasif, de sorte que des amendes substantielles doivent en principe être infligées dans chaque cas, 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 doit en règle générale être fixée à un montant de 2'000 francs (voir notamment les arrêts CDAP PE.2015.0063 du 11 mai 2015; PE.2014.0233 du 28 novembre 2014; PE.2013.0237 du 17 octobre 2013; PE.2009.0674 du 25 mars 2010). c) En l'espèce, il incombait à la recourante, en sa qualité d'employeur des travailleurs contrôlés, de garantir à ceux-ci au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par la CCT-SOR déclarée de force obligatoire et qui trouve application compte tenu des travaux effectués par la société (en particulier montage de panneaux d'escalade en bois, art. 1 CCT-SOR). La rémunération minimale a été déterminée par la commission paritaire sur la base de la CCT-SOR en tenant compte en particulier d'une durée hebdomadaire moyenne de travail est de 41 heures dans la branche, soit 8.2 heures par jour, du lundi au vendredi (art. 12 CCT-SOR). Les heures faites en plus donnent droit à un supplément de 25% (art. 13 CCT-SOR). Un des ouvriers, avec une fonction de coordinateur de chantier, a été soumis à la classe CE (chef d'équipe) dont le salaire horaire de base brut minimum est de 32 fr. et les autres travailleurs ont été considérés comme monteurs en classe B (ouvriers) dont le salaire est de 26 fr. 9525 (cf. Annexe II CCT-SOR, p. 47). La comparaison des salaires déclarés par les employés (qui ont évoqué des salaires mensuels d'environ 1'500 EUR ou des salaires horaires entre 10 et 15 EUR) avec les salaires déterminés sur la base des dispositions de la CCT-SOR permet de retenir que la recourante n'a pas respecté les salaires conventionnels minimums en violation de l'art. 2 al. 2 LDét., sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner la question plus avant dans la mesure où la différence est manifeste et que la société incriminée ne le conteste pas. Il en découle que la recourante a enfreint les dispositions relatives au salaire minimal d'une convention collective de travail déclarée de force obligatoire de sorte que le SDE pouvait, sur le principe, lui infliger une amende selon l'art. 9 al. 2 let. b LDét pour violation de l'art. 2 LDét. d) Il incombait également à la recourante de faire, auprès du SDE, l'annonce de la mission de ses trois employés contrôlés le 14 septembre 2019 qui n'étaient pas au bénéfice

d'une annonce valable pour le jour en question, mais seulement d'une annonce valable jusqu'au 13 septembre 2019 et dès le 16 septembre 2019, sans avoir obtenu en outre de dérogation pour le travail le samedi conformément à l'article 15 al. 1 CCT-SOR. Ces faits ne sont pas non plus contestés par la recourante qui ne se prévaut au demeurant pas de la survenance d'un cas d'urgence au sens de l'art. 6 al. 3 Odét qui justifierait de déroger au respect du délai d'annonce légal. Par conséquent, l'intéressée a contrevenu à l'art. 6 al. 3 LDét., ce qui permet de la sanctionner selon l'art. 9 al. 2 let. a LDét. e) La recourante fait valoir que, si elle a failli à un règlement, ce n'était pas délibéré, mais par méconnaissance. Elle explique que, comme il s'agissait de son premier chantier en Suisse et que son cabinet comptable ne l'avait pas informée, elle ignorait les conditions conventionnelles minimales applicables. Cet argument n'est toutefois pas recevable, dès lors que nul ne peut tirer avantage de son ignorance de la loi (ATF 110 V 334 consid. 4; cf. aussi CDAP PE.2015.0063 du 11 mai 2015 consid. 3 et les autres arrêts cités). En tant que professionnelle amenée à travailler dans un pays étranger, il appartenait à la recourante de s'adresser à une source fiable et compétente en la matière afin d'obtenir des renseignements précis sur les démarches à entreprendre pour détacher des travailleurs en Suisse (dans ce sens, CDAP PE.2015.0063 précité consid. 3 et les autres arrêts cités). Il importe en outre peu dans ce contexte que la commission paritaire ait déjà infligé une amende de 20'000 fr. prononcée à l'endroit de la société recourante. Cette sanction constitue en effet une peine conventionnelle résultant de l'application de la CCT-SOR (art. 2 al. 2 quater LDét). La commission ne procède qu'au contrôle du respect des exigences de la CCT-SOR, le contrôle du respect des conditions fixées dans la LDét incombant au SDE (art. 7 al. 1 let. d LDét et 71 al. 1 LEmp) qui peut sanctionner l'inobservation des dispositions relatives aux normes obligatoires applicables aux conditions de travail et de salaire sur la base du droit public (cf. CDAP PE.2012.0283 du 14 janvier 2013 consid. 2c) La recourante ayant manqué à ses obligations légales, il s'ensuit que l'amende que lui a infligée l'autorité intimée en application de l'art. 9 al. 2 let. a et let. b LDét est justifiée dans son principe. Reste à examiner sa quotité. 4. L'amende prononcée s'élève en l'occurrence à 6'250 fr. qui tient compte, selon la réponse de l'autorité intimée, d'un cumul des deux infractions distinctes retenues, à savoir le défaut d'annonce et la violation des salaires conventionnels minimaux en vigueur. Le SDE indique s'être basé sur le catalogue des sanctions établi par la commission tripartite cantonale vaudoise et développé en accord avec les partenaires sociaux dont il a produit un extrait au dossier. Le service a ainsi retenu, pour le défaut d'annonce, une somme de 2'000 fr. correspondant à une première infraction à la procédure d'annonce. Ce montant est bien inférieure à la limite légale de 5'000 fr. prévue par l'art. 9 al. 2 let. a LDét. Il est en outre conforme à la jurisprudence s'agissant d'un délai d'annonce non respecté (cf. consid. 3b in fine ci-dessus). Aucune circonstance particulière ne justifie dès lors de s'en écarter. S'agissant de l'infraction au respect des salaires conventionnels minimaux, un montant correspondant à 10% du montant salarial rattrapé a été retenu par le SDE (soit 10% de 42'783fr.20, arrondi à 4'250 fr.), ce qui correspond également à la sanction préconisée par le catalogue précité pour une première infraction, lorsque le remboursement de la différence salariale a été établi et qu'elle est supérieure à 10'000 francs. Ici également, ce montant est bien inférieure à la limite légale de 30'000 fr. prévue par l'art. 9 al. 2 let. b LDét et aucune circonstance particulière ne justifie de s'en écarter. Dans ces conditions il convient de constater que l'amende prononcée respecte le principe de la proportionnalité et peut dès lors être confirmée. S'agissant des modalités de paiement, la question de la perception de l'amende, et plus précisément celle des facilités de paiement, ne

relève plus de la compétence du tribunal. Il appartiendra cas échéant à la recourante de requérir de telles facilités à l'autorité administrative compétente quand elle se manifestera.

5. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. La recourante, qui succombe, supportera les frais de justice, arrêtés à 600 francs (art. 49 al. 1, 91 et 99 LPA-VD; art. 4 al. 1 du tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens (art. 55 al. 1 a contrario, 91 et 99 LPA-VD).

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