

VD_OMNI PE.2023.0153 vom 8. Mai 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-05-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2023.0153

FR: VD_OMNI PE.2023.0153 du 8 mai 2024

IT: VD_OMNI PE.2023.0153 del 8 maggio 2024

Regeste

A. _____/Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) | Confirmation d'une décision interdisant à une société étrangère d'offrir ses services en Suisse pour une durée d'un an pour avoir refusé de renseigner sur les conditions de travail et de salaire de ses employés détachés en Suisse. L'interdiction d'un an prononcée en l'espèce, correspondant au seuil minimum légal, est proportionnée.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de 30 jours fixé par l'art. 95 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36), le recours est intervenu en temps utile. Le recours satisfait également aux autres conditions de recevabilité (en particulier art. 79 LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 2

La recourante conteste l'interdiction qui lui est faite d'offrir ses services en Suisse pour une durée d'un an. a) La loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (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). Conformément à l'art. 7 al. 2 LDét, 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. 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 cette disposition, 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) aa) En l'occurrence, la recourante ne conteste pas ne pas avoir fourni les renseignements requis. Elle invoque un malentendu et déplore, pour l'essentiel, la communication avec le service cantonal, reprochant à ce dernier de ne pas avoir correspondu en anglais et par voie électronique, et d'avoir laissé ses questions sans réponse. De telles critiques sont sans consistance. La DGEM a établi une liste claire des documents dont elle demandait la production; elle a fait part de ses exigences à la recourante aussi bien par pli postal et par

courriel que par la voie diplomatique. Elle a sollicité à de nombreuses reprises (cf. lettre du 13 décembre 2022, courriels des 1^{er} février, 14 avril, 24 avril, et 4 mai 2023, correspondance par voie diplomatique du 17 mai 2023, également adressée à l'intéressée par courriel du 19 juillet 2023), la fourniture des pièces destinées à lui permettre de vérifier le respect des dispositions légales applicables aux conditions de travail et de salaire du personnel détaché. La recourante ne s'est jamais complètement exécutée, en dépit de l'insistance de la DGEM et des nombreux délais et prolongations impartis pour ce faire. Alors qu'elle devait renseigner l'autorité intimée au sujet de l'ensemble de son personnel détaché, la recourante n'a produit qu'une partie des documents concernant le seul C._____, qui a travaillé à Gland d'octobre 2022 à avril 2023. Elle a d'abord soutenu qu'il s'agissait du seul travailleur qu'elle employait à Gland, avant d'admettre implicitement, après avoir reçu la commination du 17 mai 2023, qu'elle y avait détaché d'autres travailleurs, en indiquant à l'autorité intimée qu'elle n'était pas en mesure de la renseigner à leur sujet, puisqu'elle ne les employait prétendument plus (cf. détermination du 27 juillet 2023). La recourante n'a, depuis lors, plus transmis la moindre pièce au service cantonal. Tout au long des échanges avec la DGEM, la recourante s'est montrée évasive sur son personnel détaché à Gland, fournissant les renseignements demandés "au compte-gouttes". Son attitude, qui dépasse le cadre de la simple négligence, pouvait être assimilée à un refus de donner des renseignements. En ne transmettant pas les pièces requises, malgré les diverses sommations et délais octroyés, la recourante a donc bien violé son obligation de renseigner visée par l'art. 12 al. 1 let. a LDét, ce qui justifie la sanction administrative prononcée à son encontre. bb) Quant à la sanction infligée, l'art. 9 al. 2 let. e LDét prévoit que l'autorité cantonale compétente peut, en cas d'infraction visée à l'art. 12 al. 1 let. a LDét, c'est-à-dire notamment dans le cas du refus de donner des renseignements, interdire à l'employeur concerné d'offrir ses services en Suisse pour une période de un à cinq ans. L'interdiction d'un an prononcée en l'espèce correspond au seuil minimum prévu par l'art. 9 al. 2 let. e LDét. Cette sanction respecte donc le principe de la proportionnalité. Partant, elle peut être confirmée.

E. 3

Le considérant qui précède conduit au rejet du recours, mal fondé. Cela entraîne la confirmation de la décision attaquée. Un émolument judiciaire est mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 49 LPA-VD). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens.

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