

VD_OMNI PE.2023.0155 vom 23. April 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-04-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2023.0155

FR: VD_OMNI PE.2023.0155 du 23 avril 2024

IT: VD_OMNI PE.2023.0155 del 23 aprile 2024

Regeste

A. _____/Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), Service de la population (SPOP) | Recours contre 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. Lue en lien avec l'avis de la commission paritaire, la décision attaquée satisfait aux exigences de motivation. Confirmation de la décision attaquée dès lors que les documents produits par la recourante à ce jour ne correspondent toujours pas à l'intégralité des documents requis. En outre, la recourante ne saurait se soustraire à la sanction qui lui a été infligée en adressant, en retard et après s'être vue notifier une sanction, les documents requis (c.2b). L'interdiction d'un an prononcée en l'espèce correspond au seuil minimum légal; elle respecte le principe de la proportionnalité (c.2c). Rejet du recours.

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 CO 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). 3. La recourante fait grief à l'autorité intimée de pas avoir rendu de motivation sur le respect des conditions légales. a) Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) implique pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et exercer son droit de recours à bon escient. Pour répondre à ces exigences, l'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 142 I 135 consid. 2.1; 141 V 557 consid. 3.2.1; 138 I 232 consid. 5.1; 137 II 266 consid. 3.2). La motivation peut être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêt TF 2C_1132/2018 du 21 janvier 2019 consid. 3.1). En principe, le texte de l'art. 42 let. c LPA-VD est clair: la motivation doit figurer dans la décision elle-même. Néanmoins, la jurisprudence admet, de manière générale, que la motivation d'une décision peut résulter de correspondances antérieures ou de documents séparés (ATF 131 I 18 consid. 3.1; 113 II 204 consid. 2; TF 2A.132/2003 du 24 octobre 2003 consid. 2.1; 2A.516/2000 du 6 novembre 2001; CDAP GE.2022.0128 du 2 décembre 2022 consid. 3a; FI.2019.0086 du 26 juin 2020 consid. 2; AC.2019.0102 du 27 février 2020 consid. 3; voir aussi Pierre Moor / Etienne Poltier, Droit administratif, volume II: Les actes administratifs et leur contrôle, 3 e éd., Berne 2011, ch. 2.2.8.3 p. 350). b) En l'espèce, il convient tout d'abord de relever que la décision attaquée n'énumère pas les documents qui auraient dû être produits par la recourante. On pourrait ainsi se demander si la décision circonscrit suffisamment précisément le grief fait à la recourante. Il convient de considérer que tel est le cas dès lors que la liste des documents requis (et non transmis) figurait dans

l'avis adressé par la commission paritaire à la recourante en date du 27 février 2023. La recourante était ainsi en mesure de comprendre ce qui lui était reproché et par conséquent, comme elle l'a fait, de prendre position de manière complète à ce sujet dans le cadre de la procédure de recours. La motivation de la décision attaquée est dès lors suffisante sur ce plan. Pour ce qui concerne la question de la motivation au fond, l'autorité intimée relève à juste titre qu'il n'était pas possible de se déterminer sur le respect des conditions de travail par la recourante en l'absence des preuves justificatives nécessaires. En effet, il convient de constater que les documents produits par la recourante à ce jour ne correspondent toujours pas à l'intégralité des documents qui avaient été requis par la commission paritaire (figurant dans l'avis du 27 février 2023). Il manque notamment les feuilles d'heures de son employé B. _____ pour la durée de son intervention à Château-d'Oex (soit entre le ***** et ***** 2022). Les pièces produites ne fournissent par ailleurs aucune indication claire quant à la manière dont a été rémunéré le temps de déplacement de l'employé, quant au mode de paiement et au montant des indemnités de logement et de repas, quant au nombre de jours de vacances et fériés accordés, quant à l'horaire de travail hebdomadaire, ainsi qu'aux coordonnées de l'entreprise ou du maître d'ouvrage qui a adjudé les travaux. Indépendamment du caractère incomplet des pièces produites, il faut souligner que celles-ci n'ont été produites qu'au moment du recours. La recourante a en effet allégué mais aucunement prouvé que ses courriels des 9 et 27 janvier 2023 comportaient des documents joints. Il apparaît même probable que tel n'était pas le cas puisqu'ils n'apparaissent pas dans l'en-tête des courriels. Quoi qu'il en soit, la recourante ne saurait se soustraire à la sanction qui lui a été infligée du fait de son inaction en adressant, en retard et après s'être vue notifier dite sanction, les documents requis. Comme le relève à juste titre l'autorité intimée, il convient d'admettre que la LDét serait vidée de son sens s'il fallait systématiquement attendre le prononcé d'une sanction et la procédure de recours pour obtenir la collaboration des employeurs (dans le même sens, arrêts PE.2013.0497 du 22 décembre 2014 consid. 3c; PE.2013.0020 du 12 février 2014; PE.2012.0122 du 31 juillet 2012). Au vu de ce qui précède, c'est conformément à la loi et à la jurisprudence qu'une sanction a été infligée à la recourante. c) Quant à la quotité de 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 le principe de la proportionnalité. Elle doit partant être confirmée. 4. Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée doit être confirmée. La recourante, qui succombe, supporte les frais de justice et elle n'a pas droit à des dépens (art. 49 et 55 LPA-VD) .

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