

VS_GERICHTE A1 21 72 vom 26. November 2021

VS Kantonsgericht, 2021-11-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1 21 72](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_21_72)

FR: VS_GERICHTE A1 21 72 du 26 novembre 2021

IT: VS_GERICHTE A1 21 72 del 26 novembre 2021

Regeste

A1 21 72 ARRÊT DU 26 NOVEMBRE 2021 Tribunal cantonal du Valais Cour de droit public Composition : Christophe Joris, président ; Jean-Bernard Fournier et Thomas Brunner, juges ; Patrizia Pochon, greffière, en la cause X _____, recourante contre SERVICE DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS ET DES RELATIONS DE TRAVAIL, 1951 Sion, autorité attaquée (interdiction faite à une entreprise étrangère d'offrir ses services en Suisse) recours de droit administratif contre la décision du 10 mars 2021

Erwägungen

E. 2

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de l'autorité intimée interdisant à la recourante d'offrir ses services en Suisse pour une durée d'un an. Même si la recourante ne conteste pas que l'autorité attaquée pouvait valablement exiger tous les documents utiles à l'accomplissement de sa mission de contrôle, elle semble implicitement soutenir ne pas avoir violé son devoir de renseignement en transmettant a posteriori, devant la Cour de céans, une partie des justificatifs sollicités.

E. 2.1

Conformément à l'article 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. Ces documents doivent être présentés dans une langue officielle (v. aussi Kurt Pärli/Cornelia Junghans, in : Kurt Pärli, Entsendegesetz [EntsG], Berne 2018, n. 51 ss ad art. 7). De plus, depuis 2010, les Règlements (CE) n° 883/04 (cf. articles 11 à 16) et (CE) n° 987/09 (cf. article 19) stipulent que les employeurs et les salariés sont légalement tenus de faire approuver toute activité transfrontalière au sein de l'UE/AELE et en Suisse par leur assurance au moyen d'un formulaire A1 (intitulé « A1, Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire »). L'article 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).

E. 2.2

En l'occurrence, plusieurs documents ont d'abord été demandés, avec la commination prévue par l'article 12 LDét, le 16 juin 2020 par l'inspectrice cantonale, puis dans un rappel de cette dernière du 14 juillet 2020. De plus, celle-ci a encore transmis deux courriels à l'intéressée, le 10 et le 18 août 2020, en lui fixant un ultime délai pour transmettre les

documents sollicités. Par la suite, c'est le juriste du SPT qui les a réclamés le 2 décembre 2020 afin qu'il puisse éventuellement reconsidérer la décision

- 5 - de sanction administrative du 27 octobre 2020. La recourante n'a toutefois pas déposé l'intégralité des pièces requises. Céans, la recourante, à travers ses excuses, reconnaît elle-même qu'elle n'a pas produit – ce qui s'apparente à un refus – dans les nombreux délais impartis par le SPT les documents exigés, à savoir : ■ Contrat de travail pour chacun des travailleurs détachés ; ■ Fiches de salaires pour la période d'activité en Valais ; ■ Fiches de salaire ou une attestation de paiement relative aux 13e et 14e salaires ; ■ Avis de versements bancaires des salaires ou quittances signées par les travailleurs concernés ; ■ Avis de versements bancaires ou quittances signées par les travailleurs concernés relatives aux indemnités et allocations de détachement ; ■ Formulaire A1 dûment attesté ou attestation de paiement des assurances sociales obligatoires dans le pays du siège de l'entreprise ; ■ Rapports de travail pour chaque travailleur, pour la période de détachement concernée ; ■ Contrat d'adjudication des travaux ou de sous-traitance Or, ces documents, exigés par des bases légales claires, sont indispensables. De surcroît, le formulaire A1 vise à prouver que les employés sont couverts par l'assurance sociale d'un état membre de l'UE ou de l'AELE, dont la Suisse fait partie. Dans le domaine de la sécurité sociale, il n'existe aucune tolérance pour les activités transfrontalières sans formulaire A1 car la preuve d'assurance pour le passage de la frontière pour des raisons professionnelles est obligatoire pour éviter des risques et des coûts élevés liés à un contrôle par les autorités étrangères (cf. p. 5 de l'article de Cyrill Habegger et Rafaël Lötscher, intitulé « Actualités : Formulaires A1 », paru le 21 mars 2019 sur le site de BDO Suisse). En ne déposant pas les pièces requises, malgré les diverses sommations et délais octroyés, la recourante a donc bien violé son obligation de renseigner consacrée par l'article 12 al. 1 let. a LDét, ce qui justifie la sanction prononcée à son encontre (Kurt Pärli, op. cit., n. 9 ad art. 12 LDét). A cet égard, le fait que la responsable du service des Ressources Humaines était en congé maternité n'y change rien vu que la société a elle-même indiqué dans son courrier du 16 novembre 2020 qu'elle était en mesure de « transmettre les informations manquantes dans les plus brefs délais » sans pour autant remédier à la situation. Certes, la recourante a finalement produit céans certains des documents requis (« bulletin de paie » et attestation de paiement pour chaque travailleur détaché ; contrat de travail de l'un des travailleurs détaché et uniquement un avenant au contrat de travail pour l'autre ; « certificat concernant la législation de

sécurité sociale applicable au
- 6 - titulaire », valable du 7 au 12 juin 2020, uniquement pour l'un des travailleurs détaché et ne couvrant, au surplus, pas la durée totale de l'activité ; « décompte de frais » sans justificatif de paiement ; « confirmation d'ordre » datée du 17 février 2020). Cette constatation ne change toutefois rien à la violation et à la sanction précitées ; ce d'autant plus que l'intégralité des documents requis n'a pas été transmise à ce jour. En outre, 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 d'un employeur (cf. arrêt de la Cour de droit administratif et public du canton de Vaud [CDAP] PE.2018.0301 du

E. 2.3

Quant à la sanction infligée, l'article 9 al. 2 let. e LDét prévoit que l'autorité cantonale compétente peut, en cas d'infraction visée à l'article 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'article 9 al. 2 let. e LDét. Cette sanction respecte le principe de la proportionnalité. Elle est, partant, confirmée. 3.1 Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours doit en définitive être rejeté dans la mesure de sa recevabilité et la décision sur réclamation du 10 mars 2021 confirmée. 3.2 Sur le vu des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations et compte tenu des critères d'appréciation et des limites des articles 13 al. 1 et 25 de la loi du 11 février 2009 fixant le tarif des frais et dépens devant les autorités judiciaires ou administratives (LTar ; RS/VS 173.8), l'émolument de justice est fixé à 1 486 fr., débours compris (art. 11 LTar). Le sort du litige commande de les mettre à la charge de la recourante (art. 89 al. 1 LPJA ; art. 3 al. 3, 11, 13 al. 1 et 25 LTar) qui succombe.

- 7 -

E. 4

janvier 2019 consid. 2c ; arrêt de la Chambre administrative du canton de Genève A/2419/2015 ATA/516/2016 du 14 juin 2016 p. 5).

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