



Décision 2/2020
du 30 janvier 2020
de la Commission fédérale de la poste PostCom

dans la cause

Epsilon SA,

Représentée par
Poste CH SA,
Wankdorfallee 4,
Case Postale
3030 Berne

Pour non-respect des conditions de travail usuelles dans la branche

I. Etat de fait

1. Par lettre du 13 novembre 2018, le Secrétariat de la PostCom (« Secrétariat ») a adressé à Epsilon SA (« Epsilon ») une demande de renseignements portant sur les faits rapportés lors de l'émission de la SRF/10vor10 du 9 novembre 2018 et concernant les salaires des employés d'Epsilon. Epsilon, filiale à 100% de la Poste CH SA (« Poste »), est active dans la distribution d'envois non-adressés et le portage matinal de journaux aux abonnés. La distribution matinale des journaux et périodiques, soumise à la législation postale, occupe au total [...] employés.
2. Le 4 décembre 2018, Epsilon a fait parvenir au Secrétariat une prise de position accompagnée de pièces justificatives exposant le mode de calcul des salaires pour les différentes catégories de ses employés. Elle a annoncé également la création d'une Task Force chargée d'analyser la situation des conditions de travail et l'étude d'un nouveau modèle salarial. En outre, l'entreprise a indiqué être en contact avec l'Inspection paritaire des entreprises du canton de Genève (« IPE »).
3. Le 7 février 2019, le Secrétariat a fait part à Epsilon, sur la base des informations et pièces justificatives obtenues, de son constat que le mode de calcul des salaires communiqués par l'entreprise différait considérablement des salaires déterminants pour la vérification du respect

des conditions de travail usuelles dans la branche, notamment en raison de la prime qualité et de la non compensation du travail de nuit. Il a également annoncé que l'entreprise serait contrôlée en 2019.

4. Le 4 mars 2019, la Poste - ayant reçu d'Epsilon le courrier de la PostCom du 7 février 2019 et étant au bénéfice d'une procuration d'Epsilon - a communiqué au Secrétariat la mise en place d'une Taskforce pour la vérification des conditions de travail en vigueur au sein d'Epsilon et leur mise en conformité avec les législations fédérales et cantonales. En particulier, il s'agissait de résoudre une divergence d'appréciation sur le temps effectivement requis pour les tournées. Elle a proposé une rencontre avec la PostCom en mars 2019 pour exposer de manière plus complète la situation d'Epsilon ainsi que les mesures actuelles et envisagées.
5. Le 19 mars 2019, le Secrétariat a répondu à la Poste qu'il souhaitait encore analyser le Reporting annuel fourni à la PostCom pour l'année 2018.
6. Le 29 mars 2019, Epsilon a fait parvenir au Secrétariat le Reporting 2018 accompagné d'une correspondance confirmant qu'un travail d'une grande ampleur était actuellement en cours au sein de l'entreprise afin d'analyser les salaires et normaliser la situation. Ladite entreprise a assuré le Secrétariat que si le salaire minimum ne devait pas encore être respecté pour tous les collaborateurs concernés par l'ordonnance de la Commission de la poste relative aux exigences minimales pour les conditions de travail dans le domaine des services postaux du 30 août 2018 (OEMTP ; RS 783.016), la différence leur serait bien entendu versée avec effet rétroactif au 1er janvier 2019. Elle a également réitéré la proposition de rencontre émise par la Poste.
7. Le 27 mai 2019, le Secrétariat a fait parvenir une nouvelle correspondance à Epsilon en annonçant l'ouverture d'une procédure de surveillance, pour non-respect du salaire horaire minimal brut des employés de 18,27 francs en vigueur depuis le 1er janvier 2019. Il a prié cette dernière de prendre position par écrit d'ici au 12 juin 2019 sur l'état de fait et de répondre aux questions du formulaire « Respect des standards de travail minimaux ». Suite à ce courrier, Epsilon a demandé un délai additionnel qui lui a été accordé jusqu'au 1er juillet 2019.
8. Dans son courrier du 6 juin 2019, Epsilon a réitéré sa demande d'audition et exposé les différentes mesures en cours ou planifiées dans le secteur du portage matinal des journaux, du tri et celui de l'administration. La prime qualité a été bloquée au maximum dès le 1er mai 2019.
9. Epsilon a pris position par écrit le 1er juillet 2019 et fourni les renseignements et pièces relatives aux conditions de travail. En particulier, les résultats des nouveaux chronométrages pour Genève ont été livrés. De plus, Epsilon a notamment annoncé le gel de la prime qualité à partir du 1er mai 2019, le versement du 13^e salaire dès le 1er mois travaillé ainsi que le paiement rétroactif des salaires minimaux à Genève dès le 1er juillet 2019 afin d'assurer la conformité aux exigences de salaires minimaux cantonaux et fédéraux dans le domaine postal.
10. Le 25 juillet 2019, le Secrétariat a accusé réception de la correspondance d'Epsilon du 1er juillet 2019 et a fait part à cette dernière que certains points devaient encore être éclaircis. Pour ce faire, le Secrétariat a exigé de recevoir d'ici au 23 août 2019 des données détaillées quant à la durée réelle des tournées et au travail de nuit. Ont été également demandés les chronométrages validés dans l'ensemble des tournées réalisées par le personnel d'Epsilon

dans les cantons de Genève et Vaud ainsi que la liste complète des salaires versés en juillet 2019.

11. Le 2 août 2019, Epsilon a demandé une prolongation de délai pour fournir les documents et informations supplémentaires jusqu'au 6 septembre 2019, ce qui a été accordé par le Secrétariat.
12. Le 6 septembre 2019, Epsilon a fourni les pièces et renseignements demandés, notamment les données salariales pour le mois de juillet 2019 attestant du gel de la prime qualité et la compensation intégrale du travail de nuit sur l'ensemble des heures de travail consacrées au portage. En revanche, le chronométrage des tournées pour le canton de Vaud n'avait pas encore été réalisé.
13. Le 12 septembre 2019 a eu lieu dans les locaux de la PostCom l'audition souhaitée par Epsilon, cette dernière étant représentée par la Poste. Un compte rendu de cette réunion a été rédigé par le Secrétariat et Epsilon a pu faire part de ses observations à cet égard.
14. Lors de l'audition du 12 septembre 2019, la Poste a présenté les démarches entreprises par Epsilon avec le soutien de la Taskforce, afin d'éliminer les irrégularités constatées au niveau des conditions de travail.

1. *Mesures prises pour assurer la conformité aux salaires minimums :*

- Nouveau chronométrage de l'ensemble des tournées à Genève et dans le canton de Vaud :
Les chronométrages de Genève ont été validés en juillet 2019. Les chronométrages dans le canton de Vaud n'ont pas encore été terminés vu que les mois de juillet-août s'y prêtaient mal en raison des vacances. Le nombre de chronométrages y est également nettement plus important ce qui constitue une grosse charge de travail. Dans le canton de Vaud, il faut en principe s'attendre à des divergences entre les temps officiels et les chronométrages semblables à celles observées à Genève.
- Gel de la prime qualité au maximum à partir de mai 2019 et 13^{ème} salaire pour tous dès le 1^{er} jour travaillé.
- Ajustement à la hausse des salaires afin de respecter le salaire minimum selon l'OEMTP : à Genève, l'ensemble des salaires ont été ajustés à partir du mois de juillet (payés début août) en tenant compte des nouveaux chronométrages. Dans le canton de Vaud ce sont encore les anciens « temps officiels » qui sont appliqués pour le calcul.
- Paiement rétroactif avec un intérêt à 5% avec le salaire de juillet (versé début août 2019) des salaires ajustés à la hausse depuis le 1^{er} janvier 2019 à Genève pour le salaire minimum. Dans le canton de Vaud la compensation rétroactive (à partir du 1^{er} janvier 2019) du salaire minimum interviendra une fois que les nouveaux chronométrages auront été évalués.

2. *Mesures prises pour assurer la compensation du travail de nuit :*

- Dès le mois de juillet 2019, le travail de nuit a été intégralement compensé. A ce stade, cette compensation est calculée sur le 100% de la durée de la tournée. A terme, il est envisagé de supprimer le travail de nuit chez les porteurs payés au salaire horaire, en anticipant le travail de jour d'une heure (de 6h à 5h) conformément aux dispositions légales et en faisant commencer le travail à 5h du matin.

- Paiement rétroactif avec le salaire de juillet (versé en août 2019) de la compensation du travail de nuit dès le 1^{er} janvier 2019.
15. Le 28 octobre 2019, le Secrétariat a demandé à Epsilon de lui fournir un descriptif détaillé sur la situation financière de l'entreprise pour les années 2016 à 2018. Le 15 novembre 2019, les informations requises sont parvenues au Secrétariat.
 16. Dans son courrier du 16 décembre 2019, Epsilon a confirmé que tous les salaires nécessitant un ajustement à la hausse avaient été adaptés dans le canton de Vaud sur la base des chronométrages effectués. Par ailleurs, tous les rétroactifs visant à assurer depuis le 1^{er} janvier 2019 le salaire minimum et la bonification pour le travail de nuit ont été versés aux porteurs du canton de Vaud avec le salaire du mois de novembre et ce, avec un intérêt moratoire à 5%.

II. Considérants

17. La PostCom prend les décisions qui lui incombent en vertu de la loi et de ses dispositions d'exécution (art. 22, al.1 de la loi sur la poste du 17 décembre 2010 (LPO ; RS 783.0). Parmi ses tâches, elle vérifie que les conditions de travail usuelles dans la branche sont respectées (art. 22, al.2, let. b LPO). En outre, les prestataires de services postaux soumis à l'obligation d'annonce ordinaire sont tenus de fournir chaque année la preuve qu'ils respectent les conditions de travail usuelles dans la branche (art 59, al.2, let. e OPO en relation avec l'art. 5, al.1 OPO).
Compte tenu de ce qui précède, la PostCom est donc compétente pour rendre la présente décision.
18. Dans ce contexte, la PostCom a défini des exigences minimales, ce qu'elle a fait avec l'ordonnance de la Commission de la poste relative aux exigences minimales pour les conditions de travail dans le domaine des services postaux du 30 août 2018 (OEMTP ; RS 783.016), laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019.
Si un prestataire a conclu une convention collective de travail pour le secteur des services postaux, les conditions de travail usuelles dans la branche sont présumées respectées (art. 5, al.2 OPO). En l'absence d'une telle convention, la PostCom vérifie que les exigences minimales pour les conditions de travail dans le domaine des services postaux sont respectées.
19. Epsilon est enregistrée auprès de la PostCom comme prestataire soumis à l'obligation d'annonce ordinaire. Elle est donc tenue de respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le secteur postal, en particulier celles relatives au respect des conditions de travail usuelles dans la branche. Dans la mesure où l'entreprise n'a pas conclu de CCT, ce sont les exigences minimales de l'OEMTP qui s'appliquent.
20. Préalablement à l'ouverture de la procédure de surveillance en date du 27 mai 2019, Epsilon avait déjà communiqué au Secrétariat dans le cadre du Reporting 2018 qu'elle ne respectait pas le salaire horaire minimal de 18,27 francs (art. 2 OEMTP). En outre, l'entreprise avait annoncé dans son courrier du 4 décembre 2018 la mise en place d'une Task Force chargée d'analyser la situation des conditions de travail et d'étudier un nouveau modèle salarial. Dans son courrier du 29 mars 2019, la Poste a confirmé les travaux entrepris auprès d'Epsilon par la Task Force chargée de la mise en conformité des conditions de travail. Elle a également

exprimé le souhait d'une audition pour pouvoir exposer au Secrétariat l'état de la situation et les mesures déjà prises ou à prendre à l'avenir.

21. Il ressort de l'analyse des renseignements et des pièces fournis par Epsilon (cf. lettre du Secrétariat à Epsilon du 25 juillet 2019):
- que le salaire horaire le plus bas versé par l'entreprise en mars 2019 s'élevait à {...} francs, un montant clairement inférieur au salaire minimal exigé par l'OEMPT. {...} collaboratrices et collaborateurs, {...} touchaient un salaire horaire inférieur au salaire minimal exigé. Ces calculs se basent sur la durée officielle des tournées et ignorent les exigences légales relatives à la compensation du travail de nuit ;
 - qu'il existe un décalage entre la durée officielle des tournées et les heures de travail effectives obtenues lors de récents chronométrages réalisés pour les tournées dans le canton de Genève ;
 - que la compensation des heures de travail de nuit doit être allouée en sus du salaire minimal conformément aux exigences fixées dans la loi sur le travail du 13 mars 1964 (LTr ; RS 822.11).
 - que l'entreprise a engagé des mesures visant à la fois à mettre en conformité ses conditions de travail et à compenser rétroactivement les irrégularités salariales sur l'ensemble de l'année 2019.
 - Les documents en possession du Secrétariat ainsi que l'audition du 12 septembre 2019 permettent d'aboutir aux conclusions suivantes s'agissant des mesures prises pour remédier à la situation :
 - a) A Genève, le salaire minimum des porteurs est assuré depuis le mois de juillet 2019. De plus, le travail de nuit est compensé à hauteur du 10% du salaire brut depuis le mois de juillet 2019. En outre, les rétroactifs (salaire minimum et travail de nuit) de janvier à juin 2019 ont été payés avec le salaire de juillet avec intérêt moratoire à 5%. A Genève, les travaux de mise en conformité ont été terminés en août 2019.
 - b) Dans le canton de Vaud, le salaire minimum des porteurs est assuré depuis le mois de juillet 2019 sur la base du temps officiel des tournées. De plus, le travail de nuit est compensé à hauteur du 10% du salaire brut depuis le mois de juillet 2019. A partir du mois de novembre, les salaires concernés ont également été ajustés à la hausse sur la base des nouveaux chronométrages effectués. Le paiement des rétroactifs dus pour l'année 2019 ont été versés avec le salaire du mois de novembre avec un intérêt moratoire à 5%.
22. Compte tenu de ce qui précède et dans le cadre de sa tâche de surveillance, la PostCom constate qu'Epsilon n'a pas respecté les conditions de travail. Cette dernière a violé l'art. 4, al.3, let. b LPO et l'art. 2, al.1 OEMTP portant sur le salaire horaire minimal brut des employés de 18,27 francs en mars 2019, mois sur lequel a porté le contrôle des conditions de travail d'Epsilon.
23. Selon l'art. 24, al.1 LPO, la PostCom veille au respect de la loi sur le poste et de ses dispositions d'exécution.
- L'art. 24, al, 2, let. a LPO définit les mesures administratives permettant à la PostCom de remédier aux manquements juridiques constatés et propres à prévenir toute récidive. Les mesures administratives visent à maintenir ou à rétablir une situation conforme au droit. Elles se distinguent des sanctions administratives dont l'objectif principal est de ramener l'administré sur le droit chemin tout en gardant un caractère punitif (cf. Thierry Tanquerel, Manuel de droit administratif, Schulthess, Editions romandes, 2^{ème} édition 2018, p. 401).

En l'espèce, la PostCom prend acte des mesures qui ont d'ores et déjà été prises par Epsilon pour remédier à la situation (cf. point 21) et la rendre conforme au droit. Elle ordonne à Epsilon de compenser rétroactivement les irrégularités salariales sur l'ensemble de l'année 2019, au plus tard le 31 mars 2020 et de mettre ainsi en œuvre les dernières mesures de mise en conformité.

24. En complément des mesures de surveillance (art. 24 LPO), la PostCom peut ordonner des sanctions administratives (art. 25 LPO). Le prestataire de services postaux qui a violé la législation postale (y compris ses dispositions d'exécution) peut être tenu au paiement d'un montant pouvant aller jusqu'à 10 % du chiffre d'affaires moyen réalisé en Suisse au cours des trois derniers exercices (art. 25 al.1 LPO). On retrouve la même disposition dans la loi sur les cartels (cf. arrêt 2C_985/2015 du Tribunal fédéral du 9 décembre 2019 concernant la décision de sanction dans la politique des prix de l'ADSL de Swisscom, cons. 9.1. ss; décision de la Commission de la concurrence du 27 mai 2013, Enquête 31-0277 selon l'art. 27 LCart concernant Marché du livre écrit en français relative à des accords illicites selon l'art. 5 LCart, p. 147 et suivants).
25. Epsilon n'a pas respecté l'art. 4, al.3, let. b LPO et l'art. 2, al.1 OEMTP portant sur le salaire horaire minimal brut des employés de 18,27 francs. Une sanction doit être prononcée pour les salaires inférieurs aux exigences minimales versés aux employés à partir du 1er janvier 2019, date d'entrée en vigueur de l'OEMTP.
26. Dans le cas d'espèce, les exercices 2016, 2017 et 2018 sont pertinents pour le calcul du montant de la sanction maximale. Au cours des trois derniers exercices, Epsilon a réalisé les chiffres d'affaires suivants en fournissant des services postaux : {...} (2016) ; {...} (2017) ; {...} (2018). Par conséquent, le montant maximal de la sanction pouvant être prononcée se monte à {...}, soit 10% du chiffre d'affaires moyens des années 2016 à 2018.
27. Pour le calcul concret de la sanction, la PostCom considère la gravité et la durée de l'infraction ainsi que la situation financière du prestataire des services postaux (art. 25 al. 3 LPO). De plus, le montant de la sanction tient compte de possibles circonstances aggravantes ou atténuantes.

27.1 Il ressort du Message relatif à la loi sur la poste (LPO) du 20 mai 2009 (FF 2009 4698) que les sanctions administratives s'appliquent notamment en cas de violation de l'obligation d'annoncer ou de non-respect des conditions de travail usuelles dans la branche. L'obligation de respecter les conditions de travail usuelles dans la branche constitue une obligation essentielle de la loi sur la poste. Avec l'obligation de négocier une convention collective de travail, il s'agit de la principale exigence pour empêcher la concurrence de se développer sur le marché postal au détriment des salaires et des conditions de travail des employés (FF 2009 4674). Le non-respect des conditions de travail usuelles dans la branche, en particulier les exigences minimales fixées dans l'OEMPT, ne saurait donc être considéré comme une infraction de moindre gravité. En l'espèce, non seulement le salaire le plus bas versé par Epsilon était clairement inférieur au salaire minimum fixé par l'OEMPT (18,27 francs) mais de surcroît {...} travaillant dans le secteur postal, étaient concernés à cet égard. En ce sens, la politique salariale de l'entreprise, contraire aux exigences légales, avait un impact significatif sur la performance de l'entreprise et a potentiellement été source de dysfonctionnement grave du marché

postal. Il convient de prendre en considération que l'entreprise, en raison de la charge salariale inférieure à ce qu'elle aurait été en respectant les conditions de travail usuelles dans la branche, a été potentiellement en mesure d'accroître sa marge voire de consolider sa position sur le marché postal. Tous ces éléments montrent que la violation de la législation postale, en particulier l'OEMPT en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, est grave et qu'il faut donc en tenir compte dans la fixation du montant de la sanction.

Force est de constater également qu'Epsilon est active dans plusieurs cantons de Suisse romande dans la distribution matinale et dispose ainsi d'une forte position sur le marché. On devrait donc attendre d'une telle entreprise avec l'organisation et les structures managériales dont elle dispose qu'elle connaisse le cadre réglementaire régissant le marché postal, en particulier le respect des conditions de travail usuelles dans la branche. Cet élément ne fait que renforcer le caractère grave de la violation de la législation postale dans le cas concret.

27.2 Pour déterminer le montant de la sanction, il faut également prendre en compte la situation financière d'Epsilon au sens de l'art. 25, al. 3 LPO. Les données à disposition de la PostCom indiquent que la santé financière de l'entreprise peut être qualifiée de {...}. Les tendances {...} observées au niveau du chiffre d'affaires et de la marge

27.3 Pour ce qui est de la durée de la violation, l'ordonnance de la PostCom (OEMTP) n'étant entrée en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2019, la durée porte sur une période inférieure à une année.

27.4 Au titre des circonstances aggravantes, la PostCom tient notamment compte de possibles obstructions à l'enquête ou du refus de coopérer. Vu que l'entreprise a fourni tous les renseignements demandés et coopéré de façon satisfaisante, aucune circonstance aggravante ne doit être retenue à ce titre.

27.5 Concernant les circonstances atténuantes, il importe de souligner l'ampleur et la rapidité du travail accompli pour remédier aux manquements constatés et assurer la mise en conformité des salaires avec les exigences de l'OEMPT. Les travaux de révision des salaires d'Epsilon ont débuté dès la première prise de contact par la PostCom, avant l'ouverture de la procédure. Enfin, Epsilon annonce avoir finalisé les travaux de mise en conformité à la mi-décembre 2019 et avoir compensé rétroactivement l'ensemble des lacunes salariales jusqu'au 1^{er} janvier 2019.

Au regard de la gravité de l'infraction, de la {...} santé financière de l'entreprise et des importants efforts engagés par Epsilon pour assurer rapidement la conformité de ses salaires, une sanction d'un montant de 180'000 francs est justifiée.

28. La violation des conditions de travail constitue pour une entreprise soumise à l'obligation d'annonce ordinaire (art. 4ss OPO) une infraction particulièrement grave. Dans ce contexte, il se justifie de rendre public le contenu de la décision sur le site internet de la PostCom (art. 24, al.2, let. b LPO).

D'une manière générale, ladite mesure administrative doit être prise par l'autorité de surveillance dans le respect du principe de proportionnalité. En d'autres termes, ladite mesure doit être adéquate, nécessaire et appropriée (Arrêt du TAF B-3588/2012 du 15 octobre 2014). Si en général plusieurs mesures sont disponibles, c'est celle qui est la plus « douce » qui doit

être choisie et être appliquée avec ménagement (cf. Giovanni Biaggini, Fachhandbuch Verwaltungsverfahren, Zürich 2015, Nr 19.124). Le principe de proportionnalité exige notamment que soient pesés, d'une part, l'intérêt public à la bonne application de la loi dans le cas d'espèce et d'autre part, la gravité de l'atteinte que la mesure porte aux intérêts de l'administré (cf. Thierry Tanquerel, Manuel de droit administratif, p.401).

En l'espèce, la publication de la décision s'avère être une mesure adéquate. En effet, la PostCom, comme autorité de surveillance est tenue de contrôler les conditions de travail et de prendre des mesures en cas de violation. Ladite publication vise donc à assurer une prévention et à garantir la sécurité du droit. Il s'agit par ailleurs de faire connaître la pratique de la PostCom dans le domaine (Arrêt B-6547/2014 du TAF du 25 avril 2017 ; Cartels - publication de la décision relative au marché du livre en français). Il est en outre important que la teneur de cette décision soit bien connue, d'autant plus que l'on est dans le cas concret en présence d'une entreprise qui joue un rôle important sur le marché postal, en particulier dans la distribution matinale. Sous l'angle de la nécessité, il n'existe pas de mesure moins incisive permettant d'atteindre le but escompté de la publication. Sous l'angle de la proportionnalité au sens étroit, l'intérêt public à la publication - avec le nom de l'entreprise - des mesures ordonnées à la suite de la violation des conditions de travail dans le secteur postal est supérieur à l'intérêt privé d'Epsilon d'éviter la publication ou à subir d'éventuels inconvénients en matière de réputation.

Compte tenu de ce qui précède, la PostCom parvient à la conclusion qu'il se justifie de publier la décision en citant le nom de l'entreprise en cause et le montant de la sanction prononcée.

Toutefois, l'intérêt au maintien du secret d'affaires doit être respecté (ATF 118 Ib 547, consid. 5a). On admet que le secret d'affaires couvre les données techniques, organisationnelles, commerciales et financières qui sont spécifiques à l'entreprise et qui peuvent avoir une incidence sur le résultat commercial et en conséquence sur la capacité concurrentielle (cf. Arrêt B-6547/2017, consid. 4.1.2). Il existe, en règle générale, un intérêt au maintien du secret des parts de marchés des entreprises, des chiffres d'affaires, des prix, des rabais et primes, des sources d'approvisionnement, de la clientèle, de l'organisation interne, ainsi que de la stratégie commerciale (ATF 142 II 268 consid. 5.2.4).

En l'espèce, le caviardage strict de toutes les données économiques et d'autres données permettant de tirer des conclusions sur l'activité économique d'Epsilon respectera les intérêts d'Epsilon.

29. La PostCom perçoit des émoluments qui servent à couvrir les frais afférents à ses décisions et à ses prestations (art. 30, al.1 LPO ; art. 77, al.2 OPO). Les émoluments sont prélevés en fonction du travail requis et se montent de 105 à 250 francs par heure selon le niveau hiérarchique des personnes ayant traité le cas auprès de la PostCom (art. 77, al.2 OPO ; art. 3 et 4 du Règlement des émoluments de la Commission de la poste). Les frais de procédure sont fixés pour la présente décision à 5'000 francs.

III. Décision

En vertu de l'état de fait et des considérants qui précèdent, la PostCom:

1. Ordonne à Epsilon SA de se conformer sans délai aux exigences minimales pour les conditions de travail.
2. Ordonne à Epsilon SA de compenser rétroactivement les irrégularités salariales sur l'ensemble de l'année 2019, au plus tard le 31 mars 2020.
3. Ordonne à Epsilon SA d'informer la PostCom à la fin de chaque mois des mesures en cours.
4. Condamne Epsilon SA au paiement d'un montant total de 180'000 francs à titre de sanction administrative.
5. Décide que la présente décision sera publiée avec le nom de l'entreprise et le montant de la sanction sur son site Internet, une fois la décision entrée en force. Les références aux chiffres d'affaires et les données relatives à l'activité économique d'Epsilon seront caviardées.
6. Met les frais de procédure d'un montant total de 5'000 francs à la charge d'Epsilon SA.

Commission fédérale de la poste PostCom

Géraldine Savary
Présidente

Michel Noguét
Responsable du Secrétariat