



Décision no. 02/2021

du 18.03.2021

de la Commission fédérale de la poste PostCom

en l'affaire

X._____

concernant

le respect des conditions de travail usuelles dans la branche (art. 4, al. 3, let. b, LPO)



I. Faits

1. X. _____ dont le siège est à Y. _____ fournit des services coursiers à vélo dans le canton W. _____. L'entreprise est enregistrée auprès de la Commission fédérale de la poste (ci-après : PostCom) depuis {...} comme prestataire de services postaux soumis à l'obligation d'annonce simplifiée (art. 8 de l'ordonnance sur la poste du 29 août 2012, [OPO, SR 783.01]). La société occupait {...} coursiers et coursières en mai 2019 (cf. courrier du 2 décembre 2019).
2. Par courrier du 26 août 2019, le Secrétariat de la PostCom (ci-après : le Secrétariat) a prié X. _____ de compléter le questionnaire relatif au *Respect des standards de travail minimaux* et de lui fournir les pièces et renseignements exigés dans le questionnaire d'ici au 27 septembre 2019. L'entreprise n'ayant pas répondu dans le délai imparti, le Secrétariat lui a octroyé un délai additionnel au 3 décembre 2019.
3. Le 2 décembre 2019, X. _____ a fourni au Secrétariat les renseignements et certaines des pièces requises pour le contrôle des conditions de travail. La société a communiqué au Secrétariat un salaire horaire de {...} francs au minimum en mai 2019. De plus, l'entreprise a exposé de façon détaillée le modèle de rémunération en place dans l'entreprise. Selon ce modèle, tous les collaboratrices et collaborateurs percevaient un salaire horaire identique, dont le montant était calculé chaque mois en fonction de {...}. X. _____ a précisé que son modèle salarial avait pour conséquence que les salaires fluctuaient en fonction de l'activité mensuelle. Alors que le salaire horaire minimal fixé par la PostCom aurait été respecté certains mois, la firme a reconnu avoir versé des salaires inférieurs durant plusieurs mois.
4. Concernant la durée de la semaine de travail convenue contractuellement avec ses collaborateurs, l'entreprise a indiqué que celle-ci atteignait {...} au maximum en mai 2019. De plus, selon les informations fournies par l'entreprise, la planification et l'enregistrement des heures de travail étaient établis sur la base d'une planification mensuelle tenant compte de la disponibilité et de la volonté des collaboratrices et collaborateurs. Enfin, X. _____ a affirmé aussi avoir fait l'objet d'un contrôle par {...}.
5. Dans son courrier du 7 septembre 2020, le Secrétariat a informé X. _____ de l'ouverture d'une procédure de surveillance à son encontre pour non-respect des conditions de travail usuelles dans la branche et prié l'entreprise de lui faire parvenir d'ici au 30 septembre 2020 des informations et pièces justificatives additionnelles en relation avec l'enregistrement des heures de travail, le travail de nuit et dominical ainsi que toute information relative à d'éventuelles modifications de ses conditions de travail survenues depuis mai 2019.
6. Par courriel du 29 octobre 2020, X. _____ a informé le Secrétariat que tous les collaborateurs et collaboratrices de la société étaient {...}. Les heures de travail de l'entreprise étaient planifiées mensuellement en tenant compte des disponibilités de chacun. Cette planification servait aussi à l'enregistrement et au décompte des heures de travail. Lorsque les heures effectivement travaillées différaient de la planification, les collaborateurs concernés avaient alors la possibilité d'adapter les heures en conséquence. De plus, l'entreprise a affirmé être active {...} uniquement. Le travail de nuit ou dominical était strictement exclu. L'entreprise avait cependant exceptionnellement accepté certaines missions les samedi et dimanche. Lors d'une telle mission en mai 2019, les heures effectivement travaillées le dimanche avaient été {...}. Afin d'assurer le respect des dispositions en matière de salaire minimum horaire pour les coursiers à vélo X. _____ a indiqué avoir réduit/densifié les heures de travail des coursiers roulant sur appel dès {...}. Grâce à cette densification du travail, X. _____ estimait être en mesure de payer le salaire minimum légal tout au long de l'année.

7. Par courrier du 23 novembre 2020, X. _____ a été invitée, dans le cadre du droit d'être entendu, à se prononcer sur les faits pertinents dans la présente affaire avant le 17 décembre 2020. En outre, l'entreprise a été priée de fournir des informations détaillées sur sa situation financière pour les trois derniers exercices (2017 - 2019), ces données étant requises en prévision de la prononciation d'une possible sanction administrative.
8. Par courriel du 11 janvier 2021, X. _____ a transmis au Secrétariat des informations quant à sa situation financière pour les années 2018 et 2019. Elle n'était en revanche pas en mesure de fournir de données pour l'année 2017. De plus, l'entreprise a informé le Secrétariat que la société avait décidé de mettre un terme à l'offre Y. _____. L'entreprise limitait ainsi son offre à l'activité Z. _____. En outre, X. _____ avait {...}.

II. Considérants

9. 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) et prononce les mesures et sanctions administratives pour leur mises en œuvre conformément à l'art. 24 s. LPO. La PostCom est donc compétente pour rendre la présente décision. La loi sur la procédure administrative s'applique à cette procédure devant la PostCom (art. 1, al. 1 et al. 2, let. d de la loi du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA ; RS 172.021]).
10. X. _____ a qualité de partie au sens au sens de l'art. 6 de la PA, car ses droits ou ses obligations pourraient être touchés par la décision. Ses droits en tant que partie comprennent notamment le droit d'être entendu en vertu des art. 29 de la PA et donc la possibilité de s'exprimer sur tous les éléments préalablement à la prononciation de mesures selon les art. 24 et s. de la LPO. Avec son courrier daté du 23 novembre 2020, le Secrétariat a invité X. _____ à se prononcer sur les faits pertinents avant le 17 décembre 2020. Dans sa réponse du 11 janvier 2021, X. _____ a fait part de ses observations finales au Secrétariat. Son droit d'être entendu a ainsi été respecté.
11. De même, X. _____, en tant que partie dans la présente affaire, est tenue de collaborer à l'établissement des faits par l'autorité en vertu de l'art. 13 PA. L'entreprise n'a cependant pas transmis au Secrétariat de données relatives à son chiffre d'affaires postal et à sa situation financière pour l'année 2017.

A. Respect des conditions de travail usuelles dans la branche

12. Selon l'art. 4, al. 3, let. b, LPO, les prestataires de services postaux soumis à l'obligation d'annonce doivent respecter les conditions de travail usuelles dans la branche. Les prestataires soumis à l'obligation d'annonce ordinaire selon l'art. 3 de l'OPO doivent fournir chaque année la preuve qu'ils respectent les conditions de travail usuelles de la branche (art. 5, al. 1 et art. 59, al. 2, let. e, OPO). Les prestataires soumis à la l'obligation d'annonce simplifiée en vertu de l'art. 8 OPO sont exemptés de l'obligation annuelle de fournir cette preuve (art. 9, let. a, OPO), ils sont toutefois tenus de respecter les conditions de travail usuelles dans la branche. Si un prestataire a conclu une convention collective de travail pour les 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, le prestataire doit fournir la preuve qu'il respecte les exigences minimales des conditions de travail, conformément à l'ordonnance de la Commission de la poste relative aux exigences minimales pour les conditions de travail dans le domaine des services postaux (OEMTP, RS 783.016.2) (cf. décision 2/2020 dans l'affaire Epsilon SA du 30 janvier 2020, consid. 18).

13. X. _____ est enregistrée auprès de PostCom en tant que prestataire soumis à l'obligation d'annonce simplifiée. La société est donc tenue de respecter les conditions de travail usuelles dans la branche. Comme elle n'a pas conclu de convention collective de travail, elle doit apporter, à la demande de la PostCom, la preuve qu'elle respecte les exigences minimales, en particulier le salaire minimum et la durée maximale hebdomadaire de la semaine de travail convenue avec ses collaboratrices et collaborateurs, conformément à l'art. 2 de l'OEMTP.
14. Il ressort de l'analyse des renseignements et des pièces fournis de la part de X. _____ que :
- a) Le salaire horaire versé à tous les collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise s'élevait à {...} francs en mai 2019. Ce salaire horaire versé aux employés en mai 2019 avait été calculé par l'entreprise en déduisant du chiffre d'affaires mensuel les {...} et en divisant ce montant résiduel par {...}.
 - b) Selon les derniers contrats de travail types que l'entreprise a remis au Secrétariat, l'entreprise garantit désormais un salaire horaire minimum de {...} francs brut par heure, supplément vacances compris, pour la première année d'activité et de {...} francs brut par heure dès la deuxième année sur l'ensemble des heures d'un mois civil. Après déduction du supplément dû pour les vacances, ceci représente des salaires horaires déterminants de {...} francs et {...} francs respectivement.

Les salaires horaires déterminants ci-dessus sont inférieurs au salaire minimal de 18.27 francs (art. 2, al. 1, OEMTP). L'entreprise n'a donc pas communiqué de mesures assurant la mise en conformité de ses salaires avec l'OEMTP suite au contrôle des conditions de travail. En revanche, X. _____ annonce vouloir revoir {...}.

- c) La durée normale de la semaine de travail de l'entreprise pour un employé à temps plein était fixée à {...} heures en mai 2019 et a été limitée à {...} heures dès octobre 2020. L'enregistrement des heures effectivement travaillées se fait à l'aide d'une planification mensuelle. Les valeurs planifiées peuvent être modifiées par les collaborateurs en fonction du temps de travail effectif.

La durée de la semaine de travail convenue contractuellement est conforme aux exigences minimales (art. 2, al. 2, OEMTP).

15. Sur la base des faits susmentionnés, la PostCom constate qu'X. _____ n'a pas respecté le salaire minimal en vigueur dans la branche. La législation postale n'exclut en principe pas l'implémentation de modèles salariaux dans lesquels une composante de la rémunération varie en fonction de la performance individuelle ou de celle de l'entreprise. Cependant, ces salaires doivent en tout temps être égaux ou supérieurs au salaire minimal selon l'art. 2, al. 1, OEMTP. Le fait de transférer une part importante du risque commercial aux collaboratrices et collaborateurs, sans référence au salaire minimal, est contraire aux conditions de travail usuelles dans la branche.

B. Mesures de surveillances

16. L'art. 24, al. 2, let. a LPO définit les mesures administratives permettant à la PostCom de remédier aux manquements constatés et propres à prévenir toute récidive. Ces mesures visent essentiellement à maintenir ou à rétablir une situation conforme au droit.
17. Par conséquent, la PostCom ordonne à X. _____ de se conformer sans délai aux exigences minimales pour les conditions de travail, mais au plus tard d'ici au 31 mai 2021. En particulier, l'entreprise doit mettre en place un système de rémunération assurant le respect permanent du salaire horaire minimal.

18. De plus, l'entreprise est tenue de compenser rétroactivement les irrégularités salariales à partir du 1^{er} janvier 2019 afin d'assurer le respect du salaire horaire minimum de 18.27 francs depuis cette date (cf. décision 2/2020 dans l'affaire Epsilon SA du 30 janvier, consid. 23). Ces mesures salariales doivent être finalisées d'ici au 30 septembre 2021 au plus tard.
19. X._____ est tenue d'informer régulièrement le Secrétariat des mesures prises pour respecter les conditions de travail usuelles dans la branche.

C. Sanction administrative

20. En complément des mesures conservatoires et de mise en conformité (art. 24, LPO), la Post-Com peut prononcer des sanctions administratives (art. 25, LPO). Le prestataire de services postaux qui contrevient à la législation postale 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).
21. X._____ n'a pas respecté l'obligation selon l'art. 2, al.1 OEMTP portant sur le salaire horaire minimal des employés de 18.27 francs. L'exigence 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). Il ressort également du Message relatif à la loi sur la poste du 20 mai 2009 (FF 2009 4698) que les sanctions administratives s'appliquent notamment en cas de non-respect des conditions de travail usuelles dans la branche.
22. En l'espèce, {...} collaboratrices et collaborateurs ont perçu des salaires inférieurs au salaire minimum fixé par l'OEMTP, alors que l'obligation de respecter les conditions de travail usuelles dans la branche concerne tous les prestataires soumis à l'obligation d'annonce, indépendamment de leur volume d'activité. Une telle infraction doit être sanctionnée.

D. Calcul de la sanction

23. Dans le cas d'espèce, les exercices 2017, 2018 et 2019 sont pertinents pour le calcul du montant de la sanction maximale. X._____ a communiqué au Secrétariat les chiffres d'affaires postaux suivants: {...} francs (2018) ; {...} francs (2019). Pour 2017, l'entreprise avait annoncé un chiffre d'affaires prévisionnel de {...} francs lors de son enregistrement auprès de la Post-Com. Vu que X._____ n'a pas transmis par la suite son chiffre d'affaires effectif pour cette même année, cette somme peut être prise en compte pour le calcul de la sanction. Par conséquent, le montant maximal de la sanction pouvant être prononcée se monte à {...} francs, soit 10% du chiffre d'affaires moyen des années 2017 à 2019 communiqués. 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 de services postaux (art. 25, al. 3, LPO). De plus, le montant de la sanction tient compte de possibles circonstances aggravantes ou atténuantes.
24. En l'espèce, {...} collaboratrices et collaborateurs percevaient un salaire horaire nettement inférieur au salaire minimum de 18.27 francs en mai 2019 selon l'art. 2 de l'OEMTP, ce qui a pu potentiellement avoir un impact significatif sur la performance de l'entreprise. Ces éléments montrent que l'infraction à la législation postale, en particulier à l'OEMTP est grave, ce qui doit être pris en compte pour déterminer le montant de la sanction. Toutefois, en raison sa taille modeste et de son activité géographiquement limitée, la perturbation du marché postal reste limitée, ce qui a un effet atténuant sur la gravité de l'infraction.
25. Les données relatives à la situation financière de l'entreprise dont dispose la PostCom indiquent que la situation financière de l'entreprise peut être considérée comme négative, ce qui requiert une réduction {...} du montant de la sanction.

26. Concernant la durée de l'infraction, l'OEMTP étant entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et l'entreprise n'ayant pas fourni la preuve d'une mise en conformité de ses salaires depuis, une durée de 2 ans est à considérer.
27. Au titre des circonstances aggravantes, la PostCom tient compte, entre autres, d'une éventuelle obstruction à l'enquête ou d'un refus de coopérer. Étant donné que X. _____ a fourni les informations requises pour le contrôle des conditions de travail et a coopéré tout au long de la procédure, hormis la communication de son chiffre d'affaires de 2017 ; il ne doit être tenu compte d'aucune circonstance aggravante (cf. décision PostCom n° 2/2020 du 30 janvier 2020, consid. 27.4).
28. En ce qui concerne les circonstances atténuantes, il est notamment tenu compte de mesures prises par le prestataire pour remédier aux circonstances illicites, en particulier avant l'ouverture d'une procédure de surveillance. X. _____ a engagé certaines mesures de nature à réduire la gravité de l'infraction. Ces changements ne sont toutefois pas propres à assurer la mise en conformité des conditions de travail de l'entreprise. Pour cette raison, il n'est tenu compte d'aucune circonstance atténuante.
29. Compte tenu de la gravité de l'infraction, de la situation financière de la société et de l'absence de circonstances atténuantes ou aggravantes, une sanction administrative de 1 400 francs s'avère justifiée.

E. Frais

30. 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 1 200 francs.

III. Décision

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

1. Ordonne à X. _____ de se conformer sans délai aux exigences minimales pour les conditions de travail, mais au plus tard d'ici au 31 mai 2021. L'entreprise doit mettre en place un système de rémunération assurant le respect du salaire minimal en permanence.
2. Ordonne à X. _____ de compenser rétroactivement les irrégularités salariales depuis janvier 2019 au plus tard d'ici au 30 septembre 2021.
3. Ordonne à X. _____ d'informer la PostCom au plus tard au 30 septembre 2021 des mesures salariales décidées par l'entreprise.
4. Condamne X. _____ au paiement d'un montant de 1 400 francs à titre de sanction administrative.
5. Met les frais de procédure d'un montant total de 1 200 francs à la charge de X. _____.

Commission fédérale de la poste PostCom

Anne Seydoux-Christe
Présidente

Michel Noguet
Responsable du Secrétariat

Indication des voies de droit

La présente décision peut être attaquée, dans un délai de 30 jours à compter de sa notification, auprès du Tribunal administratif fédéral, case postale, 9023 Saint-Gall.

Le délai ne court pas: du 7^e jour avant Pâques au 7^e jour après Pâques inclusivement; du 15 juillet au 15 août inclusivement; du 18 décembre au 2 janvier inclusivement.

Le recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; celui-ci y joint la décision attaquée et les pièces invoquées comme moyens de preuve, lorsqu'elles se trouvent en ses mains.