

Décision du Tribunal administratif n° 2400207 du 26 novembre 2024

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 15 mai et 9 novembre 2024, l'Eurl " Morrison Café ", représentée par M. E B en sa qualité de gérant, demande au tribunal :

- 1°) d'annuler la décision du 15 mars 2024 par laquelle la directrice du travail lui a infligé des amendes administratives pour un montant total de 984 482 F CFP dont les sommes de 357 994 F CFP au titre du non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche, 89 498 F CFP pour un défaut d'affichage de la répartition de l'horaire collectif, 178 996 F CFP au titre du non-respect de la remise de bulletins de paie et 357 994 F CFP au titre du non-respect de l'obligation d'examen médical d'embauche ;
- 2°) d'enjoindre à la directrice du travail de réexaminer sa situation.

Il soutient que :

- concernant M. A C, il a fait l'objet d'un contrôle de la CPS en 2023 et le " redressement " a été " annulé " après avoir fourni une lettre sur l'honneur attestant que cette personne ne travaillait pas et qu'elle accompagnait " un copain " ;
- s'agissant de M. F D, il a été embauché en qualité d'agent de sécurité du 14 mars 2019 au 1er septembre 2020, puis en " contrat d'extra " du 6 décembre 2022 au 30 juin 2023 et un bulletin de paie lui a été remis ;
- concernant l'absence de remise des bulletins de paie à deux employés, M. F a bénéficié de bulletins de paie et M. A ne travaillait pas dans l'établissement mais été venu accompagner " un copain " ;
- en ce qui concerne l'absence d'affichage de la répartition de l'horaire collectif, cet affichage est disponible et présent dans les vestiaires de l'établissement ; aucun contrôle n'a été effectué sur ces lieux ;
- s'agissant de l'absence de visites médicales, la SISTRA lui a confirmé par téléphone que des visites médicales n'étaient pas organisées pour les employés embauchés ponctuellement en " contrat d'extra ". Par un mémoire en défense, enregistré le 23 septembre 2024, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que, d'une part, la requête est irrecevable en l'absence de moyens explicites exposés et, d'autre part, que l'argumentation de la requérante est dépourvue de fondement.

Par une ordonnance du 24 septembre 2024, la clôture de l'instruction a été fixée au 11 octobre 2024.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la convention internationale n° 81 du 11 juillet 1947 de l'Organisation internationale du travail sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce publiée par le décret n° 51-193 du 16 février 1951 ;
- la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 ;

- le code du travail ;
- le code de justice administrative ;

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Graboy-Grobescio, premier conseiller,
- les conclusions de M. Boumendjel, rapporteur public,
- les observations de Mme G pour la Polynésie française.

Considérant ce qui suit :

1. Durant la nuit du 10 au 11 décembre 2022, les services de la direction du travail de la Polynésie française ont procédé à un contrôle au sein de l'entreprise à l'enseigne " Morrison's " ayant pour activité principale celle de " débits de boissons ". L'agent de contrôle a ainsi constaté des manquements à la réglementation du travail tels le défaut de déclaration nominative préalable à l'embauche, le défaut d'affichage de la répartition de l'horaire collectif, l'absence de remise de bulletins de paie ainsi qu'un défaut de visite médicale d'embauche. Ces manquements ont été précisés dans un courrier d'observations du 7 novembre 2023. Après un courrier du 8 décembre suivant avisant la société requérante de son intention de la sanctionner pour les manquements ci-dessus relevés, la directrice du travail a, par une décision du 15 mars 2024 dont l'Eurl " Morrison Café " demande l'annulation, infligé à M. B des amendes administratives pour un montant total de 984 482 F CFP pour manquement à ses obligations réglementaires découlant des dispositions applicables du code du travail.

Sur les conclusions aux fins d'annulation et d'injonction :

En ce qui concerne la déclaration nominative préalable à l'embauche :

2. Aux termes de l'article LP. 8135-5 du code du travail : " Les amendes administratives sont appliquées autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le manquement. ".

3. Aux termes de l'article LP. 1211-8 du code précité : " Le recrutement d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative préalable à l'embauche, effectuée par l'employeur auprès de la C.P.S. / Pour les contrats à durée déterminée courts (dits " extra ") de l'hôtellerie et les contrats de missions des travailleurs temporaires, la déclaration nominative préalable à l'embauche " peut être " effectuée une seule fois dans le mois civil, même en cas de conclusion de plusieurs contrats de travail dans cette même période. ". Aux termes de l'article LP 1211-9 de ce code : " La déclaration prévue à l'article Lp. 1211-8 est établie selon un modèle fixé par arrêté pris en conseil des ministres. / Elle comporte les informations permettant d'identifier précisément l'employeur, le salarié, ainsi que les caractéristiques du contrat de travail. / Cette déclaration constitue le moyen unique de déclaration du recrutement à réaliser, eu égard aux obligations de l'employeur en matière de droit du travail et de protection sociale. / L'arrêté fixant le modèle de déclaration prévoit en conséquence les informations à faire figurer sur celle-ci, notamment en matière de demande de visite médicale d'embauche. / Il définit les modalités de transmission de la déclaration aux services agréés de médecine du travail, ainsi qu'à l'inspection du travail. La C.P.S. est seule compétente pour apprécier la validité des déclarations qui lui sont adressées. () ". L'article LP 1211-10 de ce code précise que " L'employeur présente à toute réquisition des agents

de contrôle de la C.P.S. ainsi que des inspecteurs et contrôleurs du travail l'avis de réception prévu par arrêté pris en conseil des ministres, qui est conservé jusqu'à la délivrance au salarié du premier bulletin de paie. / L'employeur communique, tant qu'il n'a pas reçu l'avis de réception, à toute réquisition des mêmes agents les éléments leur permettant de vérifier qu'il a procédé à la déclaration préalable à l'embauche du salarié. ". Aux termes de l'article LP. 1213-1 du même code : " Indépendamment d'éventuelles poursuites pénales relatives au délit de travail clandestin, le non-respect de l'obligation de déclaration nominative préalable à l'embauche prévue à l'article LP. 1211-8 est puni d'une amende administrative, dont le montant ne peut dépasser celui prévu pour les contraventions de la cinquième classe. ".

En ce qui concerne l'affichage de la répartition de l'horaire collectif :

5. L'article LP. 3212-1 du code précité dispose que : " Dans chaque établissement ou partie d'établissement, le personnel ne peut être employé que conformément aux indications d'un horaire affiché fixant la répartition quotidienne des heures de travail. ". Aux termes de l'article A. 3215-6 de ce code : " Par dérogation à l'article A. 3215-1, lorsque tous les salariés d'une entreprise, d'un service, d'un atelier ou d'un chantier sont employés selon le même horaire collectif, l'employeur affiche cet horaire dans chacun des lieux où il s'applique. ". L'article LP. 3252-1 dudit code dispose que : " Les infractions aux dispositions de l'article Lp. 3212-1 sont punies d'une d'amende administrative, dont le montant ne peut dépasser celui prévu pour les contraventions de la quatrième classe. ".

6. Il ressort des pièces du dossier que l'agent de contrôle de la direction du travail a constaté que l'obligation d'affichage de la répartition de l'horaire collectif des salariés précisée à l'article A. 3215-6 du code de travail susmentionné n'était pas respectée. La circonstance que cet affichage soit disponible dans les vestiaires de l'établissement, comme le fait valoir la requérante sans d'ailleurs l'établir, est sans incidence sur la légalité de la décision en litige.

En ce qui concerne la remise d'un bulletin de paie lors du paiement du salaire :

7. Aux termes de l'article LP. 3333-1 du code précité : " Lors du paiement du salaire, l'employeur remet une pièce justificative dite bulletin de paie. / Il ne peut être exigé à cette occasion aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie. ". L'article LP. 3361-3 du même code énonce que " Les infractions aux dispositions du chapitre 1, du titre 3, du livre 3 de la présente partie, relatif au paiement des salaires et 'du chapitre 3, du titre 3, du livre 3 de la présente partie, relatif au bulletin de paie, et des arrêtés pris pour leur application sont punies d'une amende administrative, dont le montant ne peut dépasser celui prévu pour les contraventions de la quatrième classe. ".

8. Il ressort des pièces du dossier que M. D F a déclaré à l'agent de contrôle " avoir été recruté en septembre 2022, sous contrat de travail d'extra, pour exercer les missions de service de table, de jeudi à samedi aux horaires d'ouverture () de l'entreprise et être rémunéré () en espèce, mais sans qu'un bulletin de paie ne lui soit remis. ". Si la société requérante présente deux bulletins de paie dans le cadre de la présente instance, elle n'a toutefois pas répondu au courrier d'observations du 7 novembre

2023 ni à la relance qui lui ont été adressées par la direction du travail, notamment sur ce point. Les éléments versés aux débats ne suffisent dès lors pas à remettre en question la légalité de la procédure suivie, et, par suite, de la décision de sanction contestée qui s'est valablement fondée sur l'absence de remise d'une pièce justificative dite bulletin de paie lors du paiement du salaire en application des dispositions mentionnées au point précédent.

En ce qui concerne la visite médicale d'embauche :

9. Aux termes de l'article A. 4623-14 du code précité : " Tout salarié travaillant dans l'archipel de la Société fait l'objet d'un examen médical avant sa prise de poste ou au plus tard dans les trente jours qui suivent. () ".

10. L'article LP. 4728-1 de ce code précise que " Les infractions aux dispositions du titre 2 du " livre VI " de la présente partie et de celles prises pour son application sont punies d'une amende administrative, dont le montant ne peut dépasser celui prévu pour les contraventions de la 5e classe. ".

11. Il ressort des pièces du dossier que le gérant de l'entreprise " Morrison Café ", tel que constaté lors des opérations de contrôles déjà évoquées, n'a pas fait procéder à la visite médicale d'embauche de MM. C A et D F, qui s'impose également aux salariés qui sont recrutés par des " contrats d'extra " d'ailleurs expressément visés dans les dispositions de l'article LP. 1211-8 du code du travail, mentionnées au point 3. La circonstance alléguée que le Service Interentreprises de Santé au Travail (SISTRA) ait pu confirmer au gérant par téléphone que des visites médicales n'étaient pas organisées pour les employés embauchés ponctuellement en " contrat d'extra " n'a aucune incidence sur la légalité de la décision litigieuse.

12. Par ailleurs, la circonstance que la société requérante s'étonne de ce que les agents de la direction du travail ne se sont pas présentés à lui lors de la soirée de contrôle ou encore que la CPS a procédé à un contrôle en 2023 sans qu'aucune infraction n'ait été relevée au regard de la situation de ses employés n'a, au regard des missions et des prérogatives imparties à la direction du travail, aucune incidence sur la légalité de la décision en litige infligeant des amendes administratives pour les manquements ci-dessus identifiés.

13. Il résulte de ce qui précède que la société requérante n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision qu'elle conteste ni, par suite, à solliciter auprès de la direction du travail un réexamen de sa situation.

14. En conséquence, et sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée en défense par la Polynésie française, la requête de l'Eurl " Morrison Café " doit être rejetée.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de l'Eurl " Morrison Café " est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à l'Eurl " Morrison Café " et à la Polynésie française.

Délibéré après l'audience du 12 novembre 2024 à laquelle siégeaient :

M. Devillers, président,

Mme Busidan, première conseillère,

M. Graboy-Grobescio, premier conseiller,

Rendu public par mise à disposition au greffe le 26 novembre 2024.

Le rapporteur,

A Graboy-Grobescio

Le président,

P. Devillers

La greffière,

D. Oliva-Germain

La République mande et ordonne au haut-commissaire de la République en Polynésie française en ce qui le concerne ou à tous commissaires de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition,

Un greffier,

N°2400207