

BGer 2C_137/2024 vom 20. März 2024

Bundesgericht, 2024-03-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2C_137_2024

FR: TF 2C_137/2024 du 20 mars 2024

IT: TF 2C_137/2024 del 20 marzo 2024

Erwägungen

E. 1

A. _____ Sàrl a été inscrite au registre du commerce de Genève en 2022. Elle a pour but, notamment, le courtage en assurances, le conseil en matière de prévoyance individuelle et collective pour les entreprises, les mandats de gestion en portefeuille d'assurances.

B. _____ en est l'associé-gérant.

En novembre 2022, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du canton de Genève a contrôlé A. _____ Sàrl en vue de s'assurer du respect du salaire minimum nouvellement introduit par la loi genevoise sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT/GE; RSGE J1 05). A. _____ Sàrl a d'abord nié avoir des employés avant d'être confrontée par l'Office cantonal aux noms de cinq employés. Examinant les documents finalement remis par la société et les informations fournies par les employés qu'il a entendus, l'Office cantonal a constaté que le salaire minimum n'était pas respecté pour ces cinq employés qui se trouvaient dans une relation de travail avec A. _____ Sàrl. La sous-enchère salariale totale se montait à environ 20'000 fr.

Dans un courrier du 29 juin 2023, l'Office cantonal a fixé un délai à A. _____ Sàrl pour procéder au rattrapage de salaires.

A. _____ Sàrl n'ayant pas procédé à ce rattrapage, l'Office cantonal a rendu, le 1er septembre 2023, une décision reprenant la sous-enchère salariale constatée et a infligé à celle-ci une amende 5'900 fr.

Par arrêt du 30 janvier 2024 sur recours d'A. _____ Sàrl contre la décision du 1er septembre 2023, la Cour de justice du canton de Genève a rejeté le recours confirmant l'existence de relations de travail et de sous-enchère salariale, ainsi que le montant de l'amende de 5'900 fr.

E. 2

Le 1er mars 2024, A. _____ Sàrl a déposé auprès du Tribunal fédéral un recours en matière de droit public contre l'arrêt du 30 janvier 2024 rendu par la Cour de justice. Elle conclut, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de l'arrêt attaqué et au renvoi de l'affaire à la Cour de justice pour nouvelle décision.

Il n'a pas été ordonné d'échange d'écritures.

E. 3

Dans l'arrêt attaqué, l'instance précédente a constaté que les cinq personnes occupées par la recourante qui avaient été entendues par l'autorité intimée se trouvaient engagées dans une relation de travail avec la société en raison, notamment, du lien de subordination qui les liait à la recourante. Il ressortait des contrats conclus avec ces personnes qu'une place de travail

était mise à leur disposition dans les locaux de la recourante, que, si la conseillère n'était pas en rendez-vous, elle devait être présente à sa place de travail « pendant les heures appropriées », dans l'optique d'assurer les tâches administratives, le suivi de sa propre clientèle et la prospection de nouveaux clients, que l'employeur veillerait à ce que le conseiller ne travaille pas plus de 42 heures par semaine, que les absences de plus d'une journée pour cause de maladie devaient être justifiées par certificat médical et que tout abus pouvait entraîner la résiliation immédiate du contrat de travail pour juste motif selon l'art. 337 CO (art. 5). Il ressortait également des auditions des cinq employés qu'ils avaient travaillé plus de 42 heures par semaine. Procédant à l'examen individuel de la situation de ceux-ci (arrêt attaqué, consid. 5.9 à 6.5), l'instance précédente a pris en compte le nombre de jours de travail que chacun avait fourni, de son engagement à la date de sa démission. Puis, pour déterminer le montant de la sous-enchère salariale pratiquée par la recourante, elle a appliqué le tarif horaire minimal tel qu'arrêté par le Conseil d'Etat du canton de Genève, soit un salaire mensuel à plein temps de 4'235 fr. 14 en 2022. Elle a soustrait de ce montant les salaires versés tels qu'ils ressortaient, lorsqu'elles existaient, des fiches de salaires et des extraits bancaires des employés. Constatant que certains montants perçus par les employés avaient été pris en compte en salaire net et qu'aucune fiche de paie n'avait été établie, elle a retenu que la sous-enchère salariale se montait à environ 20'000 fr. Enfin, eu égard à la nature, à la gravité, à la fréquence des infractions commises, au principe de proportionnalité et aux principes applicables à la fixation de la peine (art. 47 ss CP), elle a jugé qu'une amende de 5'900 fr. était justifiée dans sa quotité, en raison de la faible collaboration de la recourante à l'établissement des faits et de l'absence de mise en conformité, les salaires manquants n'ayant pas été versés aux employés dans le délai imparti.

E. 4

Invoquant les art. 9 Cst. et 97 al. 1 LTF, la recourante se plaint exclusivement de l'établissement manifestement inexact des faits.

E. 4.1

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits constatés par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), hormis dans les cas prévus à l' art. 105 al. 2 LTF . Selon l' art. 97 al. 1 LTF , le recours ne peut critiquer les constatations de fait que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire (art. 9 Cst.) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (ATF 145 V 188 consid. 2). Conformément à l' art. 106 al. 2 LTF , la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces deux conditions seraient réalisées. Les faits et critiques invoqués de manière appellatoire sont irrecevables (ATF 145 I 26 consid. 1.3).

Il n'y a arbitraire dans l'établissement des faits ou l'appréciation des preuves que si le juge n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, s'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée ou encore si, sur la base des éléments recueillis, il a fait des déductions insoutenables (cf. ATF 146 IV 88 consid. 1.3.1).

E. 4.2

S'il est vrai que le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF), il appartient néanmoins à la partie recourante d'exposer succinctement en quoi l'acte attaqué

viole le droit (art. 42 al. 2 LTF). Cela suppose que le mémoire de recours ne soit pas trop long et s'en tienne à l'essentiel. Il n'appartient pas au Tribunal fédéral de dégager d'une argumentation prolix et confuse les moyens susceptibles d'être recevables et pertinents (arrêts 2C_32/2016 du 24 novembre 2016 consid. 1.2 et les références). La recourante présente en l'occurrence une argumentation critiquant les faits qui apparaît touffue et à bien des égards appellatoire, de sorte que l'examen du mémoire de recours se limitera aux griefs qui ont été désignés et motivés de façon suffisamment compréhensible. Pour le surplus, il peut être renvoyé à l'arrêt attaqué (art. 109 al. 3 LTF).

E. 4.3

En l'occurrence, dans un chapitre intitulé "

les heures de travail effectuées ", la recourante se plaint d'abord, pour chaque employé séparément, de la manière dont l'instance précédente a calculé les heures de travail effectuées par ceux-ci. Elle lui reproche d'avoir jugé que les employés ont travaillé 42 heures par semaine. Parmi de nombreuses critiques à cet effet, elle souligne, pour certains, des erreurs liées à la date de signature du contrat et, pour d'autres, qu'ils n'auraient pas travaillé certains jours, en faisant référence à des "

messages WhatsApp figurant au dossier de la cause ". Elle expose que, dans son champ d'activité, les heures effectives de travail sont difficiles à calculer. Elle fait également valoir, "

par absence de preuve contraire figurant au dossier ", qu'aucun décompte du temps de travail à l'intérieur comme à l'extérieur n'a été produit par ses employés, alors qu'il leur incombait de fournir un tel décompte.

En l'espèce, il ressort de l'arrêt attaqué que l'instance précédente a procédé à l'appréciation des preuves figurant au dossier. Elle a jugé que les employés en cause avaient travaillé 42 heures par semaine et le Tribunal fédéral constate que cette appréciation peut résulter notamment de la clause contractuelle selon laquelle, si la conseillère n'était pas en rendez-vous, elle devait être présente à sa place de travail « pendant les heures appropriées », dans l'optique d'assurer les tâches administratives, le suivi de sa propre clientèle et la prospection de nouveaux clients. Bien qu'elle invoque l' art. 9 Cst. et l'interdiction de l'arbitraire, la recourante échoue à démontrer que l'appréciation des heures de travail par l'instance précédente est insoutenable. Elle se borne, en effet, à relever des détails relevant du fonctionnement interne de l'entreprise, ressortant de messages

WhatsApp ou de généralités sur sa gestion sans démontrer en quoi, concrètement, ils rendent insoutenable la position de l'instance précédente selon laquelle les employés étaient tenus de travailler 42 heures par semaine durant leur engagement en vertu du contenu de leur contrat de travail. Le grief est donc rejeté.

E. 4.4

Dans un second chapitre intitulé "

les salaires et les sous-enchères " (mémoire de recours, ch. 49 ss), la recourante critique le calcul des salaires, indiquant une première fois que ce calcul a une influence sur le montant de la sous-enchère salariale retenu à tort dans l'arrêt attaqué (mémoire de recours ch. 65) et, une deuxième fois, que le montant de la sous-enchère salariale pour l'un des employés s'élève à 443 fr. 14 et non pas 2'599 fr. 64, "

ce qui a également une influence sur le montant de l'amende retenu à tort " (mémoire de recours, ch. 77).

En l'occurrence, une partie des griefs de la recourante consiste à soutenir que l'instance précédente n'a pas établi que les employés avaient bien travaillé à plein temps, à savoir 42 heures par semaine. Ce grief repose sur une prémisse erronée, puisqu'elle a échoué à démontrer que l'instance précédente aurait versé dans l'arbitraire en retenant précisément que les cinq employés avaient bien travaillé 42 heures par semaine (cf consid. 4.2 ci-dessus), de la date de leur engagement jusqu'à la date de leur démission. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur le fait que l'une des employées n'aurait pas travaillé le mois d'octobre 2022, celle-ci ayant démissionné pour la fin de ce mois comme cela ressort des faits retenus dans l'arrêt attaqué qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) sans que la recourante ne s'en prenne à ce constat. De même, il n'y a pas lieu de revenir sur le fait qu'un des employés aurait reçu plus de salaire qu'arrêté par l'instance précédente, puisque la recourante ne conteste pas non plus que celui-ci n'a travaillé pour elle que du 1er juillet au 31 août 2022, alors qu'il est établi (art. 105 al. 1 LTF) et sans que la recourante ne s'en prenne sur ce constat, que cette part de salaire provenait d'un autre employeur. Ces griefs sont par conséquent infondés.

Enfin, la recourante se plaint de ce que l'instance précédente n'a pas tenu compte, s'agissant du cinquième employé en cause, d'un montant de salaire de 2'157 fr. 24 versé ultérieurement, ce qui réduirait par voie de conséquence le montant global de la sous-enchère salariale et donc, selon elle, le montant de l'amende confirmé par l'instance précédente. Elle perd de vue à cet égard que l'instance précédente a fondé son jugement sur une approximation du montant de la sous-enchère globale, soit 20'000 fr. "environ", et que l'examen de la quotité de l'amende litigieuse a pris en considération de nombreux autres critères, notamment sa très faible collaboration à l'établissement des faits et l'absence de mise en conformité par le versement des salaires manquants. En affirmant simplement, alors que le montant de la sous-enchère a fait l'objet d'une approximation, qu'une somme de 2'157 fr. 24 devrait modifier le montant de l'amende, la recourante ne motive pas suffisamment en quoi la prise en compte de ce montant déjà envisagé par l'approximation rendrait le montant de l'amende confirmé par l'instance précédente contraire au droit.

L'absence totale de griefs tirés d'une éventuelle violation du droit cantonal s'agissant de la quotité de l'amende dans le mémoire de recours implique que ce point n'a pas être examiné plus avant (art. 106 al. 2 LTF en lien avec la violation du droit cantonal; cf. ATF 145 I 108 consid. 4.4.1).

E. 5

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours en application de la procédure simplifiée de l' art. 109 LTF , celui-ci apparaissant manifestement infondé.

Succombant, la recourante doit supporter les frais de la procédure fédérale (art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (art. 68 al. 2 LTF).

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