

BGer 2C_798/2020 vom 18. Februar 2021

Bundesgericht, 2021-02-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2C_798_2020

FR: TF 2C_798/2020 du 18 février 2021

IT: TF 2C_798/2020 del 18 febbraio 2021

Erwägungen

E. 1.1

L'arrêt attaqué constitue une décision finale (art. 90 LTF) rendue dans une cause de droit public par une autorité judiciaire supérieure de dernière instance cantonale (art. 82 let. a et 86 al. 1 let. d et al. 2 LTF) qui ne tombe sous le coup d'aucune des exceptions prévues à l'art. 83 LTF (cf. arrêt 2C_901/2015 du 2 août 2016 consid. 1.1). La voie du recours en matière de droit public est donc en principe ouverte en vertu des art. 82 ss LTF , si bien que celle du recours constitutionnel subsidiaire est irrecevable (art. 113 LTF

a contrario). Au surplus, déposé en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes prescrites (art. 42 LTF), par l'intéressée qui a la qualité pour recourir (art. 89 al. 1 LTF), le présent recours est, sous réserve de ce qui suit, recevable.

E. 1.2

Dans la mesure où la recourante conclut à l'annulation de la décision de l'Office cantonal du 14 octobre 2019, le recours est irrecevable en raison de l'effet dévolutif du recours interjeté auprès de la Cour de justice (cf. ATF 136 II 539 consid. 1.2).

E. 2

L'objet du litige porte sur le refus de délivrer à la recourante l'attestation de respect des usages relatifs aux conditions minimales de travail et de prestations sociales prévue par l'art. 25 al. 1 de la loi genevoise du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT/GE; RS/GE J 1 05]) pour une durée de deux ans, prononcée en tant que mesure pour non-respect des usages conformément à l'art. 45 al. 1 LIRT/GE et pour défaut de collaboration (art. 45 al. 1 LIRT/GE, en lien avec les art. 42 al. 4 et 42A du règlement genevois du 23 février 2005 d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail [RIRT/GE; RS/GE J 1 05.01]), ainsi que sur l'inscription de la recourante sur la liste accessible au public conformément à l'art. 45 al. 3 LIRT/GE. La mesure litigieuse a ainsi été prise sur la base du droit cantonal (cf. arrêt 2C_251/2020 du 10 novembre 2020 consid. 2).

E. 3

Sauf dans les cas cités expressément à l'art. 95 LTF , le recours devant le Tribunal fédéral ne peut pas être formé pour violation du droit cantonal en tant que tel. En revanche, il est possible de faire valoir que la mauvaise application du droit cantonal constitue une violation du droit fédéral, en particulier qu'elle est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ou contraire à d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine toutefois le moyen tiré de la violation d'une norme de rang constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de manière précise (art. 106 al. 2 LTF).

Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou

heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable, pour que cette décision soit annulée, encore faut-il qu'elle se révèle arbitraire non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat (ATF 144 I 170 consid. 7.3 et les références).

E. 4

La recourante se plaint en premier lieu de violation de son droit d'être entendue et d'établissement inexact des faits. Elle estime en substance que c'est à tort que l'autorité précédente a jugé qu'elle avait eu l'occasion de se déterminer avant que l'Office cantonal ne rende sa décision en lien avec "l'infraction relative à l'enregistrement du temps de travail".

E. 4.1

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l' art. 105 al. 2 LTF (ATF 142 I 155 consid. 4.4.3). Le recourant ne peut critiquer les constatations de fait ressortant de la décision attaquée que si celles-ci ont été effectuées en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF ; ATF 142 II 355 consid. 6 p. 358). Conformément à l' art. 106 al. 2 LTF , le recourant doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 141 IV 369 consid. 6.3). Par ailleurs, aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut en principe être présenté devant le Tribunal fédéral (art. 99 al. 1 LTF).

E. 4.2

Le droit d'être entendu garanti par l' art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 p. 299 et les références). L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 p. 299 et les références).

Le droit d'être entendu impose également à l'autorité judiciaire de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer son droit de recours à bon escient. Pour satisfaire à cette exigence, il suffit que l'autorité mentionne au moins brièvement les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision. Elle n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, peuvent être tenus pour pertinents (ATF 142 II 154 consid. 4.2 et les références). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 p. 565 et les références).

Selon la jurisprudence, la violation du droit d'être entendu peut être réparée, en particulier lorsque la décision entachée est couverte par une nouvelle décision qu'une autorité supérieure - jouissant d'un pouvoir d'examen au moins aussi étendu - a prononcée après avoir donné à la partie lésée la possibilité d'exercer effectivement son droit d'être entendu (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 et les références). Toutefois, la réparation de la violation du droit d'être entendu doit rester l'exception et n'est admissible que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée. Si, en revanche, l'atteinte est importante, il n'est en règle générale pas possible de remédier à la violation. Cela étant, une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure ("

formalistischer Leerlauf "; cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 et les références). En aucun cas, il ne saurait néanmoins être admis que l'autorité parvienne, par le biais d'une violation du droit d'être entendu, à un résultat qu'elle n'aurait jamais obtenu en procédant de manière correcte (cf. ATF 135 I 279 consid. 2.6.1 et les références; arrêt 2C_530/2019 du 23 janvier 2020 consid. 3.1).

E. 4.3

Dans une motivation peu structurée et parsemée de griefs de violation du droit d'être entendu et d'établissement inexact des faits, la recourante semble se plaindre du fait que la Cour de justice n'a pas reconnu une violation de son droit d'être entendue de la part de l'Office cantonal. Aux dires de la recourante, celui-ci ne lui a pas donné la possibilité de se déterminer sur les faits relatifs à l'enregistrement du temps de travail de ses employés, avant de rendre la décision du 14 octobre 2019. Il ne l'aurait d'ailleurs jamais interpellée à ce propos, élément qui, selon la recourante, n'a à tort pas été retenu par la Cour de justice. La recourante se plaint également de ce que l'autorité précédente a écarté son grief de violation du droit d'être entendu en lien avec le fait que l'autorité de première instance n'a pas donné suite à des demandes de précisions transmises les 6, 13 et 23 août 2019 relatives à une demande de "rattrapages salariaux" d'un montant de 127'858 fr. 83. Elle se prévaut à ce sujet également d'un déni de justice formel. Dans ces trois courriers, la recourante affirme en outre avoir expliqué ne pouvoir transmettre les fiches de renseignement manquantes dans le délai imparti et avoir demandé une prolongation de ce délai, fait que la Cour de justice n'aurait arbitrairement pas retenu. Pour le surplus, la recourante semble encore se plaindre d'une motivation insuffisante de l'arrêt entrepris, en tant que celui-ci n'aurait pas examiné ses arguments relatifs à l'enregistrement du temps de travail et n'aurait pas tenu compte de moyens de preuve versés au dossier, tel le rapport de la conférence paritaire de la métallurgie du bâtiment du 30 avril 2019. Finalement, la recourante relève que l'autorité précédente n'a à tort pas pris en considération ses explications en lien avec l'absence de production de contrats de travail de certains de ses employés et que c'est de manière injustifiée que cette autorité a refusé de procéder à l'audition ou d'ordonner la production de témoignages écrits de trois personnes.

E. 4.4

S'agissant de la possibilité de se déterminer sur les faits relatifs à l'enregistrement du temps de travail des employés de la recourante, la Cour de justice a constaté qu'il ressortait du dossier qu'à compter du 14 juin 2019, l'Office cantonal avait requis de la recourante, pour l'ensemble du personnel actif sur le chantier, la production de divers documents nécessaires

au contrôle du respect des UMB 2018 et que cette demande avait été réitérée les 26 et 27 juin 2019. L'autorité a ensuite jugé que ces courriers, ainsi que les deux avertissements qui ont suivi contenaient les faits qui étaient reprochés à la recourante et sur lesquels elle a pu s'exprimer à de nombreuses reprises jusqu'au prononcé de la décision du 14 octobre 2019. Selon la Cour de justice, la recourante avait également connaissance des documents dont la production était requise, puisqu'ils étaient expressément mentionnés dans les divers courriers de l'Office cantonal. Il ressort encore des faits retenus par l'autorité précédente, mais également des propos de la recourante elle-même, que les courriers envoyés par l'Office cantonal traitaient notamment du contrôle du temps de travail des employés de la recourante.

En outre, quant à l'absence de suite donnée aux requêtes de la recourante en lien avec diverses explications et une demande de "rattrapages salariaux", la Cour de justice a expressément relevé que l'Office cantonal s'était déjà prononcé sur les allégations de la recourante dans ses précédents courriers et avertissements et que les éclaircissements demandés par celle-ci, notamment en rapport avec les "rattrapages salariaux", portaient au surplus sur des faits qui n'étaient pas l'objet de la décision de l'Office cantonal.

E. 4.5

Sur le vu des éléments qui précèdent, on ne peut qu'écarter toute violation du droit d'être entendue de la recourante. Celle-ci a en effet eu l'occasion de se déterminer à plusieurs reprises durant la procédure administrative, l'Office cantonal lui ayant fait parvenir divers courriers et avertissements traitant en particulier du temps de travail de ses employés. En outre, quand bien même il conviendrait de retenir une violation du droit d'être entendu, force serait de toute façon de constater que cette violation a été réparée devant la Cour de justice qui bénéficie d'un pouvoir d'examen semblable à celui de l'Office cantonal et devant laquelle la recourante a eu tout loisir de s'exprimer. Il ne saurait en outre être question de motivation insuffisante de l'arrêt entrepris. Il faut ici rappeler à la recourante que l'autorité judiciaire n'est pas obligée d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties. En l'espèce, le raisonnement de la Cour de justice est parfaitement intelligible. D'ailleurs, la recourante a valablement pu contester l'arrêt entrepris, ce qui démontre qu'elle l'a compris à suffisance. S'agissant du refus de l'autorité précédente d'auditionner les témoins proposés par la recourante, c'est sans arbitraire que cette autorité a procédé de la sorte, les faits de la cause ayant été suffisamment établis, comme on le verra ci-après. Finalement, en tant que la recourante se prévaut d'établissement arbitraire des faits, elle ne saurait être suivie. Outre que la motivation à l'appui de ce grief ne remplit pas les conditions de l'art. 106 al. 2 LTF, les faits qui, selon elle, n'auraient pas été retenus par la Cour de justice devaient en effet servir à démontrer la violation du droit d'être entendu. Or, dès lors que celui-ci peut de toute façon être réparé devant la Cour de justice, les faits précités n'ont aucune incidence sur l'issue de la présente procédure.

E. 4.6

Les éléments qui précèdent excluent toute violation du droit d'être entendue de la recourante, ainsi que tout établissement inexact des faits. Ces griefs doivent donc être écartés. En outre, en tant que la recourante invoque un déni de justice formel en lien avec les "rattrapages salariaux", elle ne saurait être suivie, puisque ceux-ci ne font pas partie du présent litige. Ce grief doit donc également être écarté.

E. 5

En définitive, la recourante semble se plaindre de violation du droit fédéral et d'arbitraire dans l'application du droit cantonal, en invoquant pêle-mêle les art. 9 Cst. , 18 CO, 46 de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr; RS 822.11), 73 al. 1 de l'ordonnance fédérale du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111), 45 LIRT/GE, 42 RIRT/GE, ainsi que diverses dispositions de la loi genevoise du 12 septembre 1985 sur la procédure administrative (LPA/GE; RS/GE E 5 10) et des UMB 2018.

E. 5.1

En premier lieu, il convient de rappeler que le litige en cause traite exclusivement de droit cantonal, en l'occurrence une sanction fondée sur la LIRT/GE. Par conséquent, en tant que la recourante invoque le CO et la LTr, il ne peut s'agir là que de droit cantonal supplétif (cf. arrêt 2C_662/2013 du 2 décembre 2013 consid. 2.4), dont l'interprétation n'est revue que sous l'angle de l'arbitraire par le Tribunal fédéral (ATF 134 II 235 consid. 4.3.1). Or, la recourante présente l'ensemble de ses griefs comme si elle agissait devant une instance d'appel, ce qui ne saurait être admis (cf. art. 106 al. 2 LTF). Il est ainsi hautement douteux que sa motivation soit suffisante.

E. 5.2

Quand bien même on devrait considérer la motivation de la recourante comme étant suffisante pour traiter de son grief d'application arbitraire du droit cantonal, celui-ci devrait de toute façon être écarté.

E. 5.2.1

La Cour de justice a en tout premier lieu présenté les bases légales applicables à la présente cause. Ainsi, pour constater les usages, l'Office cantonal se base notamment sur les conventions collectives de travail, les contrats-types de travail, les résultats de données recueillies ou d'enquêtes menées auprès des entreprises, les travaux de l'observatoire, dont son calculateur des salaires, ainsi que sur les statistiques disponibles en la matière (art. 23 al. 2 LIRT/GE). Conformément à l'art. 25 al. 1 LIRT/GE, toute entreprise soumise au respect des usages, en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, doit en principe signer auprès de l'Office cantonal un engagement de respecter les usages. Celui-ci délivre à l'entreprise l'attestation correspondante, d'une durée limitée. L'art. 25 al. 2 et 3 LIRT/GE dispose que l'engagement vaut pour l'ensemble du personnel concerné et prend effet au jour de sa signature ou dès l'instant où le personnel de l'entreprise est appelé à travailler sur un marché public. En application de l'art. 23 al. 1 LIRT/GE, le canton de Genève a notamment établi les UMB 2018 reflétant les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage s'agissant des entreprises visées à l'art. 25 LIRT/GE (art. 1 al. 1 et 2 UMB 2018). Ceux-ci prévoient notamment que la durée conventionnelle de travail effectif est fixée uniformément à quarante heures par semaine (art. 10 let. b UMB 2018). Le travail à la tâche et celui sur appel (qui se caractérise par un rapport contractuel de durée indéterminée dans lequel le moment et la durée de la prestation du travailleur sont définis unilatéralement par l'employeur) sont interdits (art. 16 al. 6 UMB 2018). Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter l' art. 46 LTr (art. III al. 2 et 2

bis UMB 2018), qui prévoit que l'employeur tient à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces concernant les informations nécessaires à l'exécution de la LTr, en particulier en matière d'horaire de travail (art. 73 al. 1 let . c OLT 1). L'art. 41 al. 1 RIRT/GE dispose que l'Office cantonal effectue un premier contrôle du respect des usages au moment de la signature de l'engagement à les respecter. Par la suite, il

effectue ou fait effectuer des contrôles réguliers. Selon l'art. 42 RIRT/GE, dans le cadre du contrôle du respect des usages, l'employeur est tenu de donner accès à ses locaux à l'Office cantonal et tient à sa disposition ou fournit à sa demande toutes pièces utiles à l'établissement du respect des usages (al. 1 et 2). Par pièces utiles, il faut notamment entendre le règlement d'entreprise, son organigramme, les contrats de travail, les horaires effectifs détaillés (durée du travail, début et fin du travail, pauses, jours de congé, vacances), les attestations de salaire détaillées ou les décomptes de cotisations sociales (al. 3). L'Office cantonal refuse de délivrer l'attestation à l'employeur qui enfreint son obligation de collaborer et ne fournit pas les renseignements ou pièces dans le délai imparti (art. 42 al. 4 RIRT/GE). En cas d'infraction aux usages ou de refus de renseigner au sens de l'art. 42 al. 4 RIRT/GE, l'art. 42A al. 1 RIRT/GE prévoit que l'Office cantonal notifie à l'entreprise un avertissement et lui accorde un délai pour se mettre en conformité. Si le contrevenant ne donne pas suite dans les délais, l'Office cantonal prononce les sanctions prévues à l'art. 45 al. 1 LIRT/GE (art. 42A al. 2 RIRT).

Les entreprises en infraction aux usages font donc l'objet des sanctions prévues à l'art. 45 LIRT/GE (art. 26A al. 1 LIRT/GE). A teneur de l'art. 45 al. 1 LIRT/GE, lorsqu'une entreprise visée par l'art. 25 LIRT/GE ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'Office cantonal peut prononcer une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'art. 25 LIRT/GE pour une durée de trois mois à cinq ans, la décision étant immédiatement exécutoire (let. a); une amende administrative de 60'000 fr. au plus (let. b); l'exclusion de tous marchés publics pour une période de cinq ans au plus (let. c). Les mesures et sanctions visées à l'al. 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées (art. 45 al. 2 LIRT/GE). L'Office cantonal établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public (art. 45 al. 3 LIRT/GE).

E. 5.2.2

La Cour de justice a ensuite examiné les différents documents sur lesquels l'Office cantonal s'était fondé et a notamment retenu que les contrats de travail produits par la recourante mentionnaient, en matière d'horaire hebdomadaire, "à convenir avec l'employeur mais maximum 40 heures par semaine (2'080 h par an)". Sur le vu de cette formulation, l'autorité précédente a jugé que c'était à juste titre que l'Office cantonal avait retenu que ces contrats constituaient une forme de travail sur appel ou à la tâche, prohibé par les UMB 2018. L'autorité précédente a en outre constaté que l'autorité de première instance s'était fondée sur les données d'accès au chantier établies par la société en charge de la sécurité de celui-ci pour procéder à la vérification du temps de travail. Elle a jugé que ces données ne permettaient certes pas de savoir à quel moment les employés étaient entrés sur le chantier, respectivement l'avaient quitté. Elle a toutefois ajouté qu'en l'absence d'autres éléments fournis par la recourante, comme des relevés de l'horaire de travail, ces données permettaient de déterminer le cadre temporel dans lequel le travail avait été effectué par les ouvriers. La Cour de justice a encore mentionné que ces données correspondaient à ce qui figurait dans le rapport de la conférence paritaire de la métallurgie du bâtiment du 30 avril 2019 et aux déclarations d'un employé de la recourante, auditionné par l'Office cantonal. Dans la mesure où la recourante n'avait pas tenu de registre des horaires de travail, elle avait contrevenu à ses obligations légales. L'autorité précédente a également confirmé une absence de collaboration de la recourante, celle-ci n'ayant jamais donné entièrement suite

aux multiples demandes de l'Office cantonal. La recourante n'avait ainsi pas produit les contrats de travail de 29 de ses employés, ni les fiches de renseignement pour 76 d'entre eux. La Cour de justice a relevé à ce propos que la conclusion d'un contrat écrit était une nécessité qui n'était pas ignorée de la recourante.

E. 5.2.3

Quoi qu'en dise la recourante dans une motivation difficilement compréhensible, les faits établis sans arbitraire par la Cour de justice amènent à retenir que c'est également sans arbitraire que cette autorité a jugé que la recourante n'avait pas respecté les usages de sa branche. L'art. 10 let. b UMB 2018 prévoit ainsi une obligation, pour tous les employés engagés à plein temps, de 40 heures de travail par semaine. Il n'est donc pas insoutenable de considérer que des contrats de travail qui prévoient un horaire hebdomadaire "à convenir avec l'employeur mais maximum 40 heures par semaine (2'080 h par an) " ne respectent pas cette obligation, ce d'autant moins que les UMB 2018 interdisent expressément le travail à la tâche ou sur appel (art. 16 al. 6 UMB 2018). En outre, il n'est pas non plus arbitraire de considérer que la recourante, en ne remettant pas certains contrats de travail, n'a pas respecté l'art. 42 RIRT/GE qui prévoit sans équivoque l'obligation de remettre de tels contrats (cf. art. 42 al. 2 et al. 3 let. c RIRT/GE). A ce propos, la recourante ne saurait invoquer des délais trop courts, elle qui a été avertie à de nombreuses reprises, dès le mois de juin 2019, qu'elle devait remettre ces documents et contre laquelle la décision initiale a été prise quatre mois plus tard, le 14 octobre 2019. D'ailleurs, l'Office cantonal a justement averti la recourante qu'une sanction pouvait être prononcée à son encontre si elle n'obtempérait pas. Comme le relève la recourante, l'art. 46 LTr ne prévoit pas expressément la mise à disposition des contrats de travail. Cela n'est toutefois pas pertinent, s'agissant de droit fédéral appliqué en tant que droit cantonal supplétif (cf. consid. 5.1 ci-dessus). La recourante ne saurait ainsi tirer un quelconque argument des commentaires doctrinaux rédigés en relation avec cette disposition, celle-ci pouvant être interprétée de manière autonome par les autorités cantonales et son interprétation n'étant en l'espèce pas arbitraire, car conforme au droit cantonal. C'est en outre à la recourante de supporter l'absence de conclusion de contrats écrits avec certains de ses employés, la loi cantonale prévoyant expressément la mise à disposition, sur demande, de tels documents. L'audition de témoins à ce propos ne saurait palier cette absence. Dans ces conditions, il n'est pas non plus arbitraire, en application de l'art. 45 LIRT/GE, de refuser de délivrer à la recourante l'attestation visée à l'art. 25 LIRT/GE pour une durée de deux ans (art. 45 al. 1 let. a LIRT/GE) et de l'exclure des procédures de marchés publics pour une même durée (art. 45 al. 1 let. c LIRT/GE). La recourante ne contestant pas la quotité de ces sanctions, il n'y a pas à examiner cette question plus avant, étant néanmoins précisé que celles-ci n'apparaissent en rien arbitraires. Finalement, il n'est pas non plus insoutenable d'avoir mis la recourante sur la liste des entreprises faisant l'objet de sanctions, comme le prévoit expressément l'art. 45 al. 3 LIRT/GE.

E. 5.3

En définitive, on peut retenir que c'est sans arbitraire que la Cour de justice a confirmé les sanctions prises par l'Office cantonal à l'encontre de la recourante et que les griefs de celle-ci à ce propos, pour autant qu'on les considère comme suffisamment motivés, doivent être écartés. Pour le surplus, les éventuelles autres critiques contenues dans le mémoire de recours, faute de se fonder sur des faits retenus par l'autorité précédente ou d'être motivées conformément aux exigences de l'art. 106 al. 2 LTF, doivent d'emblée être écartées.

E. 6

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours en matière de droit public dans la mesure où il est recevable. Succombant, la recourante doit supporter les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (art. 68 al. 1 et 3 LTF).

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