

GE_GERICHTE ATA/1210/2025 vom 29. Oktober 2025

GE Cour de justice, 2025-10-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1210_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/1210/2025 du 29 octobre 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/1210/2025 del 29 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

À titre préalable, la recourante conclut à ce que l'audition des parties et des témoins soit ordonnée, à ce que l'OCIRT soit enjoint de produire l'intégralité du dossier, à ce que la procédure prud'homale soit produite et à ce que E_____ se voie enjoindre de produire l'intégralité de ses déclarations d'impôts et avis de taxation pour les années 2019 à 2022. Dans un premier grief, la recourante se plaint par ailleurs de ce que l'OCIRT a refusé toutes ses offres de preuve, ce qui constituerait une violation de son droit d'être entendue.

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, 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 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_157/2021 du 7 juillet 2021 consid. 3.1). Le droit d'être entendu n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATA/242/2023 du 14 mars 2023 et les références citées).

E. 2.2

En l'espèce, les parties ont eu l'occasion de faire valoir leurs arguments et de produire toute pièce utile, et la recourante n'indique pas quel élément supplémentaire utile à la solution du litige qu'elle n'aurait pu faire valoir par écrit et établir par pièces leur audition serait susceptible d'apporter.

- 18/27 -

A/2903/2024

Le 19 septembre 2023, la I_____ a communiqué à l'OCIRT, à la demande de ce dernier, un tableau récapitulatif des heures d'interprétariat accomplies par E_____ de novembre 2020 à avril 2022 totalisant 539 h, soit une moyenne de 29.94 h par mois, étant précisé qu'aucune heure n'avait été effectuée en novembre 2020. Ces éléments sont suffisants pour examiner l'allégation de la recourante selon laquelle les heures de travail retenues par

l'OCIRT ne sont pas compatibles avec l'activité déployée par E_____ au service de la I_____, de sorte que la production du dossier complet de la recourante auprès de la I_____ n'est pas nécessaire à la solution du litige. La recourante n'explique pas quels éléments supplémentaires l'audition de deux dirigeants de la I_____ permettrait d'apporter sur ce point. La recourante n'indique pas sur quels faits H_____ devrait être entendu. Le 3 mars 2023, elle a indiqué que E_____ travaillait dans les bureaux de H_____ 12 heures par semaine et qu'elle avait informé F_____ le 26 janvier 2022 qu'elle arrêterait de travailler pour H_____. La recourante n'explique pas sur quels faits O_____ devrait être entendue. La recourante n'explique pas en quoi la procédure prud'homale pourrait éclairer la présente cause. La LIRT et la LTr poursuivent des objectifs d'intérêt public et posent des exigences spécifiques dont il incombe à l'OCIRT de s'assurer du respect par une procédure et éventuellement des sanctions administratives, tandis que la procédure prud'homale règle les prétentions de droit privé de l'employeur et du travailleur. La recourante ne dit mot de l'état de la procédure prud'homale. Elle y est partie et il lui était loisible d'en produire une copie si elle le souhaitait. Enfin, la recourante n'expose pas quelles informations utiles à la présente procédure qui ne figureraient pas déjà au dossier la production des déclarations d'impôts de E_____ serait susceptible d'apporter. Le nombre des heures travaillées au service de la I_____ est établi et la recourante ne soutient pas que E_____ aurait eu d'autres employeurs. Il ne sera pas donné suite à la demande d'actes d'instruction. Pour les mêmes motifs, l'OCIRT était fondé à ne pas donner suite à toutes les demandes d'actes d'instruction de la recourante et le grief de violation du droit d'être entendu sera écarté.

E. 3

La recourante conclut à l'appel en cause de l'hospice.

E. 3.1

L'art. 71 LPA dispose que l'autorité peut ordonner, d'office ou sur requête, l'appel en cause de tiers dont la situation juridique est susceptible d'être affectée par l'issue de la procédure. L'appelé en cause peut exercer les droits conférés aux parties.

E. 3.2

En l'espèce, la recourante expose qu'elle se réserve le droit d'engager contre l'hospice une action récursoire dans le cadre de la procédure prud'homale

- 19/27 -

A/2903/2024

l'opposant à E_____. La recourante n'indique pas en quoi l'issue de la procédure pendante devant la chambre de céans pourrait affecter directement la position de l'hospice. On ne voit pas que les droits et obligations de l'hospice seraient directement touchés en cas d'admission ou de rejet du recours, étant rappelé que la procédure a pour objet la sanction prononcée par l'OCIRT contre la recourante. L'appel en cause de l'hospice ne sera pas ordonné.

E. 4

Le litige a pour objet le bien-fondé de la sanction prononcée par l'OCIRT. Se pose tout d'abord la question de la prescription pour les infractions de sous-enchère salariale.

E. 4.1

La prescription est une question de droit matériel qu'il y a lieu d'examiner d'office lorsqu'elle joue en faveur de l'administré (ATF 138 II 169 consid. 3.2 ; ATA/949/2024 du 14 août 2024 consid. 3 ; ATA/917/2021 du 7 septembre 2021).

E. 4.2

Ni la LPA ni la LIRT ne contiennent de disposition réglant la question de la prescription. Il s'agit d'une lacune proprement dite, dès lors que le législateur s'est abstenu de régler un point qu'il aurait dû fixer et qu'aucune solution ne se dégage du texte ou de l'interprétation de la loi, laquelle doit être comblée par le juge (ATA/949/2024 précité consid. 3.1 ; ATA/1308/2020 du 15 décembre 2020 consid. 3a). Il y a lieu de faire application, par analogie, de l'art. 109 du code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0), à teneur duquel la prescription de l'action pénale est de trois ans pour les contraventions, soit les infractions passibles d'une amende (art. 103 CP ; ATA/917/2021 précité consid. 2a et les références citées).

E. 4.3

Selon l'art. 98 CP, la prescription court, alternativement, dès le jour où l'auteur a exercé son activité coupable (let. a), dès le jour du dernier acte si cette activité s'est exercée à plusieurs reprises (let. b) ou encore dès le jour où les agissements coupables ont cessé s'ils ont eu une certaine durée (let. c). L'art. 98 let. c CP règle le début de la prescription pour les délits continus (Robert ROTH/Gilbert KOLLY, in Alain MACALUSO/Nicolas QUELOZ/Laurent MOREILLON/Robert ROTH [éd.], Commentaire romand - code pénal I, 2e éd., 2021, n. 28 ad art. 98 CP). Le délit continu se caractérise par le fait que la situation illicite créée par un état de fait ou un comportement contraire au droit se poursuit. Il y a infraction continue lorsque les actes qui créent la situation illégale forment une unité avec les actes qui la perpétuent ou avec l'omission de la faire cesser, pour autant que le comportement visant au maintien de l'état de fait délictueux soit expressément ou implicitement contenu dans les éléments constitutifs de l'infraction. L'infraction est consommée dès que tous ses éléments constitutifs sont réalisés, mais n'est achevée qu'avec la cessation de l'état de fait ou du comportement contraire au droit (ATF 135 IV 6 consid. 3.2 ; 132 IV 49 consid. 3.1.2.2). Le délit

- 20/27 -

A/2903/2024

continu ne se prescrit pas tant qu'il dure (Robert ROTH/Gilbert KOLLY, op. cit., n. 29 ad art. 98 CP).

E. 4.4

La prescription ne court plus si, avant son échéance, un jugement de première instance a été rendu (art. 97 al. 3 CP).

E. 4.5

Dans un arrêt de 2021 concernant un cas de versements inférieurs aux salaires minimaux, il a été considéré que c'était à partir de la date de fin de ces versements que la prescription avait commencé à courir pour les faits en lien avec les deux employées concernées (ATA/917/2021 du 7 septembre 2021 consid. 2).

E. 4.6

En l'espèce, à l'exception d'AG _____, dont l'emploi a duré jusqu'au 31 décembre 2022 à teneur du certificat de salaire pour rattrapage des vacances établi par la recourante, toutes les infractions au salaire minimum impératif retenues par l'OCIRT portent sur des périodes désormais prescrites, et E _____ a été licenciée avec effet immédiat le 8 avril 2022 et a perçu son salaire jusqu'à fin avril 2022. Par ailleurs, les précédents arrêts de la chambre de céans, qui ne portaient que sur la récusation et l'irrecevabilité pour défaut de paiement de l'avant de frais respectivement la litispendance, n'ont pas tranché le fond du litige et n'ont ainsi pas interrompu la prescription. Enfin, n'est pas prescrite l'infraction à l'enregistrement du temps de travail et à l'obligation de renseigner, qui s'est poursuivie à tout le moins jusqu'au 30 avril 2024 selon la décision querellée.

E. 5

L'infraction de sous-enchère salariale concernant AG _____, seule à ne pas être prescrite, n'est pas contestée par la recourante, qui fait d'ailleurs valoir qu'elle a payé le rattrapage. La recourante ne conteste pas non plus l'infraction aux obligations en matière d'enregistrement du temps de travail.

E. 5.1

Depuis le 31 octobre 2020, à la suite de l'adoption le 27 septembre 2020 de l'initiative populaire législative cantonale n° 173 « 23 frs, c'est un minimum! », la LIRT institue un salaire minimum afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine ; elle définit les rôles et les compétences pour la mise en œuvre de ce salaire minimal (art. 1 al. 4 LIRT). Conformément à l'art. 39K LIRT, le salaire minimum est de CHF 23.- par heure (al. 1). Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice des prix à la consommation (ci-après : IPC) du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum prévu à l'al. 1 n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'IPC (al. 3). Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés (al. 4). Depuis le 1er novembre 2020, un salaire horaire minimum est applicable dans le canton de Genève. Il s'élevait à CHF 23.- dès le 1er novembre 2020, à CHF 23.14

- 21/27 -

A/2903/2024

dès le 1er janvier 2021, à CHF 23.27 dès le 1er janvier 2022, à CHF 24.- dès le 1er janvier 2023 et à CHF 24.32 dès le 1er janvier 2024 conformément aux arrêtés y relatifs du Conseil d'État (J 1 05.03 : ArSML en 2020 et 2021 et ArSMC dès 2022).

E. 5.2

Selon l'art. 9 al. 1 LIRT, conformément à l'art. 46 LTr, tout employeur doit pouvoir fournir à l'office et à l'inspection paritaire en tout temps un état détaillé des horaires de travail et de repos effectués par chaque travailleur, sous peine des sanctions prévues par la LTr et par l'art. 46 LIRT. Selon l'al. 2 de cette disposition, les documents tenus par l'employeur doivent mentionner la durée du travail supplémentaire au cours de chaque période de paie et totale au cours de l'année civile, ainsi que les jours de repos hebdomadaires accordés, à moins qu'ils ne tombent régulièrement un dimanche. Les périodes de repos compensatoire doivent être clairement indiquées comme telles. L'art. 46 LTr prévoit que l'employeur tient à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces

contenant les informations nécessaires à l'exécution de la présente loi et de ses ordonnances. Selon l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la LTr du 10 mai 2000 (OLT 1 - RS 822.111), les registres et pièces au sens de l'art. 46 LTr comportent toutes les données nécessaires à l'exécution de la loi, notamment : (a) l'identité du travailleur ; (b) la nature de son activité, les dates du début et de la cessation de ses rapports de service ; (c) les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles ; (d) les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche, (e) l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure ; (f) le déplacement, que pratique l'entreprise, des limites fixées pour le jour, la nuit et le dimanche aux art. 10, 16 et 18 LTr ; (g) les réglementations sur la compensation en temps prévue à l'art. 17b al. 2 et 3 LTr ; (h) les périodes de repos supplémentaire et suppléments de salaire prescrits par la loi, (i) les résultats de l'examen médical quant à l'aptitude ou à la non-aptitude en cas de travail de nuit ou en cas de maternité ; (j) la présence de raisons d'interdiction d'affectation ou les résultats des analyses de risques effectuées en cas de maternité, de même que les mesures prescrites qu'a appliquées l'entreprise (al. 1). Les registres et autres pièces sont conservés pendant un minimum de cinq ans à partir de l'expiration de leur validité (al. 2). Les organes d'exécution et de surveillance ont compétence, pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige, pour consulter des registres et pièces supplémentaires. L'autorité compétente en la matière peut en disposer si les besoins de l'enquête l'exigent. Pièces et registres sont restitués à l'employeur dès la fin de l'investigation (al. 3). Selon l'art. 76 al. 1 RIRT, constitue une violation du devoir de renseigner : le refus de fournir les renseignements ou les documents requis (let. a) ; la transmission de renseignements ou de documents de nature à induire en erreur (let. b) ; tout procédé

- 22/27 -

A/2903/2024

dilatatoire, dont le non-respect des délais impartis, la production de renseignements incomplets ou perlés (let. c).

E. 5.3

En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante s'était engagée à respecter les usages et qu'elle était par ailleurs soumise au salaire minimum ainsi qu'à la LIRT et la LTr. La recourante ne conteste pas n'avoir pas versé la compensation en salaire des vacances à AG_____. Elle ne conteste pas non plus ne pas avoir renseigné l'OCIRT conformément aux usages et à la LIRT ni mis en place un enregistrement du temps de travail conforme aux exigences de l'art. 73 OLT1, alors même que l'OCIRT le lui avait demandé à plusieurs reprises. La seule infraction que la recourante conteste dans son recours est le non-respect du salaire minimum concernant E_____ et l'absence de production de documents sur ce point pour la période considérée, qui va du 1er novembre 2020 au 31 janvier 2022.

L'infraction est prescrite. Toutefois, pour E_____ également, la recourante ne conteste pas ne pas avoir fourni la documentation requise par les art. 9 al. 1 LIRT, 46 LTr et 73 OLT 1. Enfin, la recourante n'a jamais soutenu – jusque devant la chambre de céans – s'être mise en règle avec les obligations concernant l'enregistrement des heures de travail. C'est ainsi de manière conforme à la loi que l'OCIRT a retenu des infractions aux usages en matière d'enregistrement du temps de travail selon les art. 9 al. 1 LIRT, 46 LTR et 73 OLT1 et de

salaire minimal selon les usages et la LIRT.

E. 6

Il reste à examiner la conformité au droit de la sanction prononcée par l'OCIRT.

E. 6.1

L'art. 39N al. 1 LIRT prévoit que lorsqu'un employeur ne respecte pas le salaire minimum, l'OCIRT peut prononcer une amende administrative de CHF 30'000.- au plus. Ce montant maximal de l'amende administrative peut être doublé en cas de récidive. Selon l'al. 2 de la même disposition, l'OCIRT peut également mettre les frais de contrôle à la charge de l'employeur. Selon l'a. 3, lorsque l'employeur est une entreprise visée par l'art. 25, les autres sanctions prévues à l'art. 45 peuvent également être prononcées. Selon l'al. 4, l'OCIRT établit et met à jour une liste des employeurs faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

E. 6.2

Selon l'art. 45 al. 1 LIRT, lorsqu'une entreprise visée par l'art. 25 LIRT ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'art. 39K LIRT, l'OCIRT peut prononcer : (a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'art. 25 LIRT pour une durée de 3 mois à 5 ans ; la décision est immédiatement exécutoire ; (b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ; (c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus. Selon l'al. 2 de la même disposition, 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

- 23/27 -

A/2903/2024

commise ; elles peuvent être cumulées. Selon l'al. 3, l'OCIRT établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire ; cette liste est accessible au public.

E. 6.3

L'art. 46 LIRT prévoit que les contraventions aux dispositions d'ordre de la LIRT sont sanctionnées par une amende administrative de CHF 100.- à CHF 5'000.- (al. 1). L'OCIRT est compétent pour prononcer l'amende (al. 2).

E. 6.4

Au chapitre des dispositions pénales, l'art. 59 LTr prévoit qu'est punissable l'employeur qui enfreint les prescriptions sur : (a) la protection de la santé et l'approbation des plans, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence, (b) la durée du travail ou du repos, s'il agit intentionnellement et (c) la protection spéciale des jeunes gens ou des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence (al. 1). Selon l'art. 61 al. 1 LTr, l'employeur est passible d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus.

E. 6.5

Les amendes administratives prévues par la législation cantonale sont de nature pénale. Leur quotité doit ainsi être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal (ATA/991/2016 du 22 novembre 2016 consid. 6a ; ATA/810/2016 du 27 septembre 2016 consid. 4a et la référence citée). En vertu de l'art. 1 al. 1 let. a de la loi pénale

genevoise du 17 novembre 2006 (LPG - E 4 05), les dispositions de la partie générale du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif, ce qui vaut également en droit administratif sous réserve de celles qui concernent exclusivement le juge pénal (notamment les art. 34 ss, 42 ss, 56 ss, 74 ss, 106 al. 1 et 3 et 107 CP). Il est ainsi nécessaire que le contrevenant ait commis une faute, fût-ce sous la forme d'une simple négligence. L'autorité qui prononce une mesure administrative ayant le caractère d'une sanction doit également faire application des règles contenues aux art. 47 ss CP ; principes applicables à la fixation de la peine), soit tenir compte de la culpabilité de l'auteur et prendre en considération, notamment, les antécédents et la situation personnelle de ce dernier (art. 47 al. 1 CP ; ATA/651/2022 du 23 juin 2022 consid. 14d et les arrêts cités).

E. 6.6

La culpabilité est déterminée par la gravité de la lésion ou de la mise en danger du bien juridique concerné, par le caractère répréhensible de l'acte, par les motivations et les buts de l'auteur et par la mesure dans laquelle celui-ci aurait pu éviter la mise en danger ou la lésion, compte tenu de sa situation personnelle et des circonstances extérieures (art. 47 al. 2 CP ; ATA/651/2022 précité consid. 14d et les arrêts cités).

E. 6.7

Il doit être également tenu compte, en application de l'art. 106 al. 3 CP, de la capacité financière de la personne sanctionnée (ATA/651/2022 précité consid. 14f et la référence citée ; Michel DUPUIS/Laurent MOREILLON/Christophe PIGUET/Séverine BERGER/Miriam MAZOU/Virginie RODIGARI [éd.], Code

- 24/27 -

A/2903/2024

pénal - Petit commentaire, 2e éd., 2017, n. 6 ad. art. 106 CP). Sont pris en considération la nature, la gravité et la fréquence des infractions commises dans le respect du principe de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst. ; ATA/651/2022 précité consid. 14e et les arrêts cités).

E. 6.8

L'administration doit faire preuve de sévérité afin d'assurer le respect de la loi et jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour infliger une amende. La juridiction de céans ne la censure qu'en cas d'excès. Enfin, l'amende doit respecter le principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst. ; ATA/991/2016 précité consid. 6a).

E. 6.9

En l'espèce, dans sa décision du 8 juillet 2024, l'OCIRT a refusé de délivrer à la recourante l'attestation visée à l'art. 45 al. 1 let. a LIRT pour une durée de deux ans, lui a infligé une amende administrative de CHF 5'600.- et l'a exclue de tous marchés publics futurs pour une période de deux ans, pour n'avoir pas respecté le salaire minimum selon la LIRT et l'obligation d'enregistrement du temps de travail selon la LTr, n'avoir mis en conformité que partiellement la situation de l'entreprise, en versant rétroactivement la part pour les vacances manquantes à 17 employés pour un total de CHF 14'984.88, des infractions aux usages en matière de salaire demeurant toutefois pour un solde de CHF 20'279.35 de rattrapages non effectués pour une employée, et n'avoir pas mis en conformité l'entreprise s'agissant de l'enregistrement du temps de travail pour l'ensemble des employés. L'OCIRT

a pris en compte la durée des agissements, du 1er novembre 2020 au 30 avril 2024, le fait que les infractions concernaient l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, soit 18 personnes, et que malgré ses demandes répétées, la recourante n'avait procédé qu'à une mise en conformité partielle s'agissant des arriérés et n'avait jamais mis en conformité l'enregistrement du temps de travail. Les montants – sous-enchères de CHF 14'984.88 et CHF 20'279.35 – ne sont par ailleurs pas insignifiants. La recourante conclut principalement à l'annulation de la sanction. À titre subsidiaire, le refus de délivrance de l'attestation doit être réduit à trois mois et l'amende annulée. À titre plus subsidiaire, le refus de délivrance de l'attestation doit être réduit à trois mois et l'amende à CHF 1'000.-. Elle fait valoir que la sanction aurait conduit certains de ses débiteurs à ne pas acquitter leurs dettes à son égard, ce qui mettrait sa survie en péril. Cette circonstance, si elle était établie, ne serait toutefois pas pertinente pour l'examen du bien-fondé de la sanction – la recourante pouvant poursuivre civilement le paiement de ses créances. Il a été vu que la presque totalité des infractions relatives au salaire minimum sont prescrites, ce qui entraînera une réduction des sanctions. La sous-enchère salariale et l'absence de régularisation pour E_____ ne constituaient pas une faute légère. Cependant, l'OCIRT a tenu compte à bon droit de la régularisation de la compensation pour vacances.

- 25/27 -

A/2903/2024

Doit encore être prise en compte, car non-prescrite, la sous-enchère salariale au détriment d'AG_____, qui s'est étendue sur un an. Le rattrapage a été versé. La violation par la recourante de l'obligation de renseigner et d'enregistrement du temps de travail constitue une faute qui doit être qualifiée de grave. En effet, l'enregistrement du temps et des horaires de travail est la condition indispensable pour que l'autorité puisse contrôler le respect de la LIRT et de la LTr. L'employeur qui refuse d'enregistrer le temps de travail et de renseigner compromet sérieusement la protection que la loi assure aux travailleurs. C'est d'ailleurs ce dont l'intimé s'est plaint, en indiquant le 13 décembre 2022 à la recourante que les récapitulatifs qu'elle avait produits, établis a posteriori et non signés par les travailleurs, ne permettaient pas de vérifier le respect du salaire horaire minimum. Il sera enfin rappelé que la recourante ne soutient pas devant la chambre de céans avoir mis à ce jour en conformité l'enregistrement du temps de travail, si bien que sur cette question sa collaboration doit être qualifiée de mauvaise. La faute relative à l'absence persistante, sur une longue durée, de mise en conformité aux usages s'agissant de l'enregistrement du temps de travail, malgré les demandes réitérées de l'OCIRT, apparaît ainsi plus lourde que celle relative à la sous-enchère. Il doit y être ajouté la faute relative à la sous-enchère au détriment d'AG_____ non encore prescrite, qui s'inscrit dans une série et participe d'un manquement généralisé, est d'une gravité moyenne. La pesée globale de la faute conduira ainsi la chambre de céans à réduire les sanctions d'un peu moins de la moitié. Le recours sera partiellement admis et le refus de délivrer l'attestation visée à l'art. 25 al. 3 LIRT et l'exclusion des marchés publics seront ramenés à une durée de quatorze mois, et l'amende administrative à CHF 3'000.-.

E. 7

Vu l'issue du litige, un émolument, réduit, de CHF 300.- sera mis à la charge de la recourante, qui bénéficie de la prescription et succombe sur les infractions non prescrites (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée, dès lors qu'elle agit

en personne et ne soutient pas avoir engagé des frais d'avocat (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 26/27 -

A/2903/2024

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