

GE_GERICHTE ATA/1253/2022 vom 13. Dezember 2022

GE Cour de justice, 2022-12-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1253_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/1253/2022 du 13 décembre 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/1253/2022 del 13 dicembre 2022

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Est litigieuse l'amende de CHF 28'000.- infligée à la recourante.

a. 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 – outre son but originel de définir le rôle et les compétences en matière de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, de relations du travail et de paix sociale, de conditions de travail et de prestations sociales en usage à Genève, de collecte de données relativement aux entreprises et de main-d'œuvre étrangère (art. 1 al. 1 LIRT), de travailleurs détachés (art. 1 al. 2 LIRT) et de travail au noir (art. 1 al. 3 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 et définit les rôles et les compétences pour la mise en œuvre de ce salaire minimal (art. 1 al. 4 LIRT).

Le salaire minimum est réglé au chapitre IVB de la LIRT. Les relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton y sont soumises (art. 39I LIRT), mais non les contrats d'apprentissage, les contrats de stage et les contrats conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans (art. 39J LIRT).

Le salaire minimum est de CHF 23.- par heure (art. 39 K al. 1 LIRT), et il est indexé chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation, mais

- 5/9 - A/2974/2022 uniquement en cas de hausse (art. 39K al. 3 LIRT). L'OCIRT est chargé de l'application des dispositions sur le salaire minimum (art. 2 al. 1 LIRT).

b. Par arrêté relatif au salaire minimum légal pour 2020 et 2021 du 28 octobre 2020 (ArSML – J 1 05.03), le Conseil d'État a arrêté le salaire horaire minimum à CHF 23.- dès le 1er novembre 2020, à CHF 23.14 dès le 1er janvier 2021 (art. 1 al. 1 ArSML) et à CHF 23.27 dès le 1er janvier 2022 (ArSML du 3 novembre 2021).

c. Selon l'art. 39N, l'office peut prononcer une amende administrative de CHF 30'000.- au plus lorsqu'un employeur ne respecte pas le salaire minimum prévu à l'art. 39K LIRT. Ce montant de l'amende administrative peut être doublé en cas de récidive (al. 1). L'office peut également mettre les frais de contrôle à la charge de l'employeur (al. 2).

d. En l'espèce, la recourante a établi le statut de stagiaire de Mme J_____ et M. F_____. Elle n'a toutefois pas établi le taux d'occupation de 50 % de Mme H_____ qu'elle a allégué dans son recours. Bien qu'elle ait indiqué qu'elle allait entreprendre le nécessaire pour établir avec effet rétroactif la convention de stage avec M. G_____, elle n'a produit aucune pièce relative à une telle démarche. Enfin, elle a reconnu que trois de ses employés,

à savoir MM. H_____, C_____ et E_____, n'étaient pas au bénéfice d'un stage s'inscrivant dans une formation scolaire ou professionnelle et devaient ainsi être rétribués selon le salaire cantonal minimum.

Dans ces circonstances, il y a lieu de retenir les montants de la sous-enchère salariale établis par l'OCIRT, qui, sur la base des nouveaux éléments, a constaté qu'elle s'est élevée à CHF 105'080.-. Elle a concerné cinq employés et s'est étendue de novembre 2020 à fin mai 2022, soit pendant 19 mois.

Le principe d'une sanction selon l'art. 39N LIRT doit donc être confirmé. 3)

Il convient encore d'examiner la quotité de la sanction.

a. La LIRT ne contient aucune précision concernant les principes afférents au prononcé d'une amende administrative et à sa quotité. Les règles générales en la matière peuvent ainsi s'appliquer, rien ne s'y opposant.

Les amendes administratives prévues par les législations cantonales sont de nature pénale, car aucun critère ne permet de les distinguer clairement des contraventions, pour lesquelles la compétence administrative de première instance peut au demeurant aussi exister. La quotité de la sanction administrative doit être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal (ATA/1308/2020 du 15 décembre 2020 consid. 9b ; ATA/1305/2015 du 8 décembre 2015 consid. 12b et les références citées).

- 6/9 - A/2974/2022

b. 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). 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/1447/2017 du 31 octobre 2017 consid. 7 ; ATA/1305/2015 précité consid. 12b).

Il est ainsi nécessaire que le contrevenant ait commis une faute, fût-ce sous la forme d'une simple négligence (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 2010, n. 1179). Selon la jurisprudence constante, 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 chambre administrative ne la censure qu'en cas d'excès ou d'abus. Enfin, l'amende doit respecter le principe de la proportionnalité (ATA/319/2018 du 10 avril 2018 consid. 11b ; ATA/1239/2017 du 29 août 2017 consid. 6b).

c. Dans une affaire dans laquelle un employeur avait affecté pendant près d'une année son employé à des activités domestiques traditionnelles, sans respecter les salaires minimaux impératifs prévus par le CTT-EDom, impliquant un rattrapage salarial brut de CHF 19'750.-, la chambre administrative a confirmé l'amende de CHF 2'000.- infligée par l'OCIRT (ATA/1057/2017 du 4 juillet 2017 consid. 8). L'amende maximale s'élevait alors à CHF 5'000.-.

Elle en a fait de même s'agissant d'une affaire de violation des salaires minimaux prévus par la convention collective cadre dans le commerce de détail dans laquelle l'OCIRT avait fixé l'amende au maximum, soit CHF 5'000.-, compte tenu de l'importance de la sous-enchère salariale (CHF 329'120.60), de sa durée (plus de deux ans et demi) et du nombre de collaborateurs concernés (septante-neuf), soit la totalité des employés soumis à la convention collective (ATA/647/2016 précité).

La chambre administrative a, en revanche, réduit à CHF 3'500.- l'amende initialement fixée à CHF 5'000.-, pour un employeur n'ayant pas respecté les salaires minimaux impératifs prévus pour deux esthéticiennes, pendant plusieurs mois, entraînant un rattrapage de CHF 10'175.84. Il s'agissait de la première infraction commise par l'employeur, qui avait collaboré à l'établissement des faits (ATA/126/2016 du 9 février 2016 consid.6c).

Récemment, sous le nouveau droit, la chambre administrative a réduit de CHF 28'000.- à CHF 14'000.- l'amende infligée à un employeur pour une

- 7/9 - A/2974/2022 sous-enchère salariale de CHF 381'701.18 dans le domaine de l'emploi domestique, ayant eu lieu pendant quatre ans au préjudice de cinq employées successives. La collaboration moyenne de l'employeur ne lui était pas entièrement imputable, et il n'avait pas d'antécédents (ATA/894/2022 du 6 septembre 2022).

d. En l'espèce, comme évoqué plus haut, les manquements reprochés à la recourante sont réalisés et constituent des fautes passibles d'une amende administrative.

L'OCIRT a déterminé le montant de l'amende en fonction de l'importance de la sous-enchère salariale, du nombre d'employés concernés ainsi que de l'absence de rattrapage salarial et de collaboration de l'entreprise durant la procédure.

Une faute a indéniablement été commise par la recourante par le non-respect du salaire minimal prescrit par l'art. 39K LIRT, ce que celle-ci ne conteste d'ailleurs pas en ce qui concerne trois de ses employés. La violation de l'art. 39K LIRT a porté sur une période allant de novembre 2020 à mai 2022 et a concerné cinq employés, pour un montant d'un minimum CHF 105'080.-.

La collaboration de la recourante à l'établissement des faits doit être jugée faible en raison de la production tardive et lacunaire de documents. Il sied de rappeler qu'avant de prononcer l'amende, l'OCIRT lui a laissé la possibilité de se conformer au salaire minimal, ce qu'elle n'a pas fait. Elle a en revanche produit les conventions de stage pour deux de ses employés. Enfin, il s'agit de la première infraction commise par la précitée en cette matière.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances et de la jurisprudence de la chambre administrative en la matière, l'amende infligée à la recourante paraît disproportionnée et sera ramenée à CHF 12'000.-.

Enfin, l'émolument de sanction de CHF 100.-, au demeurant pas contesté, entre dans le cadre de l'art. 66A let. a du règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 23 février 2005 (RIRT - J 1 05.01).

Le recours sera donc admis partiellement et la décision querellée annulée en ce sens que l'amende sera réduite à CHF 12'000.-. 4)

Vu l'issue du litige, un émolument, réduit, de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Il n'y a pas lieu à l'allocation d'une indemnité de procédure, la recourante plaidant en personne (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 8/9 - A/2974/2022

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