

GE_GERICHTE ATA/88/2026 vom 23. Januar 2026

GE Cour de justice, 2026-01-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_88_2026

FR: GE_GERICHTE ATA/88/2026 du 23 janvier 2026

IT: GE_GERICHTE ATA/88/2026 del 23 gennaio 2026

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

La recourante a sollicité son audition ainsi que celle de F_____, H_____, sa mère, et de G_____, son père. Elle se plaint de l'audition non contradictoire des employés menée par l'OCIRT.

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 et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 132 II 485 consid. 3.21). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier. En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 2.2

Selon l'art. 28 al. 1 LPA, lorsque les faits ne peuvent être éclaircis autrement, les autorités suivantes peuvent au besoin procéder à l'audition de témoins : le Conseil d'État, les chefs de départements et le chancelier (let. a) ; les autorités administratives qui sont chargées d'instruire des procédures disciplinaires (let. b) ou les juridictions administratives (let. c). L'art. 42 al. 1 LPA prévoit que les parties ont le droit de participer à l'audition des témoins, à la comparution des personnes ordonnées par l'autorité ainsi qu'aux examens auxquels celle-ci procède. La doctrine précise que les autorités administratives qui ne sont pas mentionnées à l'art. 28 al. 1 LPA conservent la possibilité d'entendre des tiers, mais à titre de renseignements uniquement (MGC 1984 14/I 1565 ; Stéphane GRODECKI/ Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, n. 349 ad art. 20 LPA).

- 9/22 - A/1130/2025

E. 2.3

Les représentants de l'OCIRT, les membres de l'inspection paritaire des entreprises et les commissions paritaires chargées du contrôle par délégation sont notamment habilités à interroger les travailleurs hors de la présence de l'employeur (art. 2 al. 1 let. b du règlement

d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 23 février 2005 - RIRT - J 1 05.01). La chambre de céans a retenu que ceux-ci n'étant pas entendus par une autorité au sens de l'art. 28 al. 1 LPA, ils ne peuvent être considérés comme des témoins, mais sont entendus à titre de renseignement. Leur audition n'a ainsi pas à être faite de manière contradictoire. Les procès-verbaux de leur audition doivent, en revanche, être adressés à l'administré avant le prononcé de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 1C_534/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.2 ; 2C_34/2021 du 20 mai 2022 consid. 4.2.2ATA/1335/2023 du 12 décembre 2023 consid. 4.5 ; ATA/1268/2023 du 24 novembre 2023 consid. 4 ; ATA/1151/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4bb).

E. 2.4

En l'espèce, la recourante – et son ex-compagnon – ont eu, à maintes reprises, l'occasion d'exprimer leur point de vue devant l'OCIRT, puis la chambre de céans, et de produire toute pièce qu'ils jugeaient utiles. Il n'y a donc pas lieu de procéder à leur audition, singulièrement celle de la recourante. Celle-ci a produit des écrits, identiques, signés par son père et sa mère, datés du

E. 4

février 2025. Selon ces écrits, ses parents lui avaient rendu visite à plusieurs reprises pendant la période durant laquelle C_____ résidait chez elle. Ils étaient restés à chaque fois « entre 2 semaines à 2 mois », au moins trois à quatre fois par année. Ils avaient constaté que la précitée travaillait uniquement le matin et lorsque leur petite-fille revenait de l'école. Or, comme cela sera exposé ci-après, même si les parents de la recourante venaient confirmer ces éléments en audience, cela ne modifierait pas l'issue du litige. Il en va de même des éléments que F_____ pourrait apporter en venant confirmer le contenu des échanges WhatsApp qu'elle a eus avec la recourante. D'une part, les quelques échanges produits (deux en novembre et deux en décembre 2019, deux en avril, un en juillet et trois octobre 2020 et deux en janvier 2021) ne permettent pas d'en conclure que l'ex-compagnon de la recourante et celle-ci ne formaient pas ménage commun durant la période sous contrôle. Au contraire, l'un des messages de F_____ (le 30 avril 2020) avertit la recourante de ce que son compagnon d'alors devait garer son véhicule à sa place lorsqu'il était dans l'immeuble car elle avait appris « confidentiellement » que « le bureau » risquait d'envoyer le véhicule à la fourrière. La recourante avait répondu qu'elle le lui dirait, « mais il y va très rarement la ba (sic) ». Cet élément démontre, de l'aveu même de la recourante, que son ex-compagnon ne se rendait que rarement à son appartement sis à L_____. Pour le surplus, le dossier contient de nombreuses pièces, fournies par les deux parties. L'ensemble des écritures et des pièces produites suffisent à la chambre de céans pour se prononcer en toute connaissance de cause. Dès lors, la requête d'actes d'instruction sera écartée.

- 10/22 - A/1130/2025 Par ailleurs, en vertu de l'art. 2 al. 1 let. b du règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 23 février 2005 (RIRT - J 1 05.01) et des explications ci-dessus (consid. 2.3), l'OCIRT pouvait entendre C_____ et D_____ en l'absence de la recourante. Celle-ci n'est donc pas fondée à se plaindre de leur audition non contradictoire. En outre, les comptes rendus des déclarations des travailleuses, entendues à titre de renseignements et non en tant que témoins – l'OCIRT ne faisant pas partie des autorités visées par l'art. 28 al. 1 LPA –, ont été transmis aux employeurs, qui ont ainsi pu en prendre connaissance et se déterminer en toute connaissance de cause avant le prononcé de la décision attaquée, puis à nouveau dans le recours. Enfin, même s'il fallait considérer

que le droit d'être entendue de la recourante aurait été violé, une telle violation serait désormais réparée dès lors que l'intéressée a pu se déterminer sur ces auditions devant la chambre de céans, qui dispose du même pouvoir d'examen que l'OCIRT. 3. Le litige porte sur la conformité au droit de l'amende administrative infligée à la recourante et son ex-compagnon pour sous-enchère salariale. Dans un premier grief, la recourante fait valoir que la majorité des faits sanctionnés est prescrite. 3.1 Ni la loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement du

E. 4.1

Selon l'art. 1 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (al. 1). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (al. 2). En droit suisse des contrats, la question de savoir si les parties ont conclu un accord est soumise au principe de la priorité de la volonté subjective sur la volonté objective (ATF 144 II 93 consid. 5.2.1). Lorsque les parties se sont exprimées de manière concordante (échange de manifestations de volonté concordantes), qu'elles se sont effectivement comprises et, partant, ont voulu se lier, il y a accord de fait ; si au contraire, alors qu'elles se sont comprises, elles ne sont pas parvenues à s'entendre, ce dont elles étaient d'emblée conscientes, il y a un désaccord patent et le contrat n'est pas conclu. Subsidiairement, si les parties se sont exprimées de manière concordante, mais que l'une d'elles, ou toutes deux n'ont pas compris la volonté interne de l'autre, ce dont elles n'étaient pas conscientes dès le début, il y a

- 12/22 - A/1130/2025 désaccord latent. Le contrat est alors conclu dans le sens objectif que l'on peut donner à leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance ; en pareil cas, l'accord est de droit (ou normatif ; ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_739/2022 du 5 janvier 2024 consid. 7.2 et les arrêts cités). Ainsi, en présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 ; 129 III 664 consid. 3.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et 5.2.3 ; 132 III 268 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_739/2022 du 5 janvier 2024 consid. 7.2 et les arrêts cités).

E. 4.2

La loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement du

E. 4.3

À teneur de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Les éléments caractéristiques de

ce contrat sont donc une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.3 ; 4A_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1). Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification du contrat de travail. Il présuppose que le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat et cela au triple point de vue personnel, fonctionnel (organisation et contrôle), temporel (horaire de travail) et, dans une certaine mesure, économique (ATF 125 III 78 consid. 4 ; 121 I 259 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_553/2008 du 9 février 2009 consid. 4.1). Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur ; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_53/2021 précité consid. 5.1.3.1 ; 4A_64/2020 précité consid. 6.3.1).

- 13/22 - A/1130/2025

E. 4.4

Selon l'art. 321d CO, l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières (al. 1) ; le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (al. 2). Il s'agit du corollaire du rapport de subordination. L'employé doit suivre les directives même lorsqu'elles sont inappropriées ou inefficaces parce qu'il n'a ni l'obligation, ni le droit d'en contrôler l'opportunité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 155). Ce pouvoir de direction est exercé par l'employeur lui-même, mais il peut être délégué en partie ou entièrement à un tiers (arrêt du Tribunal fédéral 4A_344/2015 du 10 décembre 2015 consid. 3.4).

E. 4.5

Lorsqu'un représentant agit au nom d'autrui, les droits et obligations dérivant de l'acte accompli passent directement au représenté si le représentant disposait des pouvoirs suffisants à cet effet en vertu du droit public, de la loi ou de la volonté du représenté (art. 33 al. 2 CO) ou, à défaut de pouvoirs, si le représenté ratifie l'acte accompli en son nom (art. 38 CO), ou encore si le tiers de bonne foi pouvait se fier aux pouvoirs qui lui avaient été communiqués, même tacitement (art. 33 al. 3, 34 al. 3 et 37 CO ; ATF 131 III 511 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_487/2018 du 30 janvier 2019 consid. 5.2.2). Dès lors qu'il agit avec pouvoirs, le représentant n'engage pas seulement le représenté par ses actes, mais également par ce qu'il sait ou doit savoir. Étant donné que la volonté du représentant est le « moteur de la représentation », la connaissance ou l'ignorance par manque d'attention de certains faits par le représentant sont directement attribuées au représenté. C'est ainsi que la question du consentement, comme condition d'existence d'un contrat, est jugée en fonction du représentant et non du représenté (Christine CHAPPUIS, in Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], Commentaire romand du code des obligations, 3e éd., 2021, n. 21 ad art. 32 CO). La manifestation de la volonté d'agir au nom d'autrui peut intervenir de manière expresse ou par actes concluants. La manifestation intervient par actes concluants lorsque le tiers doit déduire l'existence d'un rapport de représentation des circonstances. Aussi celui qui laisse créer l'apparence d'un pouvoir de représentation se trouve-t-il lié par les actes accomplis en son nom (ATF 131 III 511 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_58/2010 du 22 avril 2010 consid. 4.2).

E. 4.6

La société simple est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent d'unir leurs efforts ou leurs ressources en vue d'atteindre un but commun (art. 530 al. 1 CO). Le but de la société simple peut être de conclure en commun un contrat ; les moyens nécessaires pour atteindre le but social peuvent consister dans des prestations pécuniaires ou personnelles, qui ne seront pas nécessairement égales ni toujours prédéterminées. La conclusion d'un contrat de société simple peut résulter tacitement du comportement des parties, même si ces

- 14/22 - A/1130/2025 dernières ne sont pas conscientes de conclure un tel contrat (ATF 124 III 363 consid. II/2a ; 116 II 707 consid. 2a). Lorsque deux personnes emploient un salarié à plein temps dont elles déterminent l'occupation, en se répartissant, sur la base d'accords internes, leurs droits et obligations envers lui, il convient d'admettre qu'elles sont liées par un contrat de société simple, dont le but est l'utilisation des services du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 8C_130/2020 du 30 juin 2020 consid. 7.3 ; 4C.41/1999 du

E. 4.7

En l'espèce, l'ex-couple a fait ménage commun entre mars 2020 et septembre 2024. La recourante a reconnu – après avoir soutenu le contraire – qu'elle avait engagé C_____ en avril 2019, étant précisé que celle-ci travaillait avant cette date pour son ex-compagnon. D_____ a travaillé pour le couple du 29 juillet au

E. 8

octobre 1999 (LDét - RS 823.20) règle le contrôle des employeurs qui engagent des travailleurs en Suisse et les sanctions qui leur sont applicables en cas de non-respect des dispositions relatives aux salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO (art. 1 al. 2 LDét). Selon l'art. 1 al. 3 LDét, la notion de travailleur est régie par le droit suisse (art. 319 à 362 CO).

E. 12

juillet 2000 consid. 5b). Chacune d'elles a le droit d'administrer la société (art. 535 al. 1 CO) et de la représenter envers tout tiers, tel le salarié (art. 543 al. 3 CO), les associés étant solidairement responsables des engagements qu'ils ont assumés envers ledit tiers (art. 544 al. 3 CO ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.41/1999 précité consid. 5b ; ATA/555/2024 du 3 mai 2024 consid. 2.6). Dans le domaine du travail domestique, la jurisprudence tant en matière administrative que civile a ainsi retenu la qualité d'employeuse d'une recourante qui donnait régulièrement à l'employée de maison de sa mère des instructions sur la manière d'effectuer son travail (ATA/555/2024 du 3 mai 2024 consid. 2.6 ; ATA/894/2022 du 6 septembre 2022 consid. 6 et les arrêts cités).

E. 14

septembre 2020, lorsque C_____ s'était occupée de la fille d'une amie. E_____ a œuvré pour le couple du 31 janvier au 13 février 2023. Il ressort des nombreux échanges WhatsApp ainsi que des indications fournies par les trois employées qu'elles recevaient des instructions essentiellement de la recourante, parfois de son ex-compagnon. Les deux employeurs ont bénéficié des services rendus par les employées domestiques. La qualité d'employeurs des deux ex-compagnons ne fait ainsi aucun doute. Le lieu de travail a été essentiellement celui où résidait la recourante. Il était également demandé aux employées d'effectuer, à titre accessoire, du ménage dans le logement ou le studio appartenant à l'ex-compagnon de celle-ci. Si la recourante a contesté le temps consacré par ses employées

aux différentes activités qu'elles exerçaient, elle n'a pas contredit l'OCIRT qui a retenu qu'outre la prise en charge le matin (petit déjeuner) et après l'école de J_____, les employées assumaient toutes les activités ménagères de la maison (nettoyage, vaisselle, lessive, changements des draps, etc.) et s'occupaient, en sus, de la promenade, de la nourriture et de la douche du chien (ex. messages WhatsApp entre la recourante et C_____ les 5 novembre 2019 à 17h02 relatif au fait que celle-ci était au parc avec le chien, le 5 avril 2020 à 07h31 relatif au fait que l'employée s'occupait du chien, le 8 avril 2020 à 08h05 qu'elle sortait le chien, le 10 avril 2020 à 06h54 priant l'employée de venir chercher le chien, le 24 avril 2020 à 06h33 de garder le chien, puis à 06h52 d'aller le promener ; message WhatsApp de l'ex-compagnon de la

- 15/22 - A/1130/2025 recourante à l'employée du 16 novembre 2023 : « wash _____ [i.e. le chien] . Her ass like my mother was doing [sic] ») et du ramassage de ses crottes dans le jardin ainsi que du nettoyage de la piscine (ex : message WhatsApp de B_____ du 15 janvier 2024 à l'employée demandant si elle pouvait passer l'aspirateur : « Later. When we go play. There are many other things to be done. Dust, spray, clean oils shalter (sic), clean bread shalter (sic), clean fridge [...] Clean fridge downstairs, clean a bit the pool. Clean the floor outside where table is »). Il ressort aussi des échanges WhatsApp avec C_____ que la recourante demandait à son employée de faire des courses alimentaires, de préparer des repas (ex : messages WhatsApp du 9 janvier 2020 à 19h18, du 11 mars 2020 à 11h11, du 7 juillet 2020 à 17h20, du 20 novembre 2019 à 18h59, du 30 août 2021 à 17h23, du 7 septembre 2021 à 18h54, du 1er novembre 2022 à 19h01, du 21 décembre 2022 à 11h37 pour le déjeuner, du 6 septembre 2023 à 12h50, du 14 septembre 2023 à 15h24, etc.), de s'occuper du service à table lorsqu'elle avait des invités ainsi que des rangements ou encore de donner le bain à J_____ (ex : messages WhatsApp de la recourante du 27 février 2020 à 18h45 et du 21 juin 2021 à 19h28). Il ressort également des messages WhatsApp que ses employeurs lui demandaient, alors qu'ils n'étaient pas encore sortis du lit ou en télétravail, de leur apporter une boisson (café, jus) ou encore de leur faire un massage. Elle devait épousseter un endroit en particulier tous les jours (message WhatsApp de la recourante du 22 septembre 2023 à 07h42), faire le repassage (ex : messages WhatsApp de la recourante des 2 novembre 2023 à 14h16 et 29 novembre 2023 à 06h58). C_____ a déclaré que ses employeurs lui avaient promis qu'elle aurait congé le samedi de 11h00 à dimanche 14h00. Dès le début de la pandémie, elle n'avait toutefois plus eu aucun congé. Elle commençait à 06h00 et terminait souvent vers 21h00, parfois 23h00. Lorsque le samedi la famille organisait une fête, il lui arrivait de rester jusqu'à 02h00. Elle prenait une pause de midi pour manger, de 20 ou 30 minutes. Elle travaillait ainsi le samedi matin avant d'aller à l'église et revenait le samedi soir, soit parce que le couple avait des invités, soit parce qu'il était absent et qu'elle devait s'occuper des animaux. Le dimanche, elle pouvait partir entre 9h00 ou 10h00 et 16h00. Ces déclarations sont corroborées par celles de D_____. Celle-ci a indiqué qu'elle assumait l'intégralité des tâches ménagères, y compris la préparation du petit déjeuner de J_____ et du couple, qu'elle travaillait de 6h00 à 22h00 et avait également dû s'occuper des chambres, de la literie et des repas lorsque pendant une semaine la famille d'B_____ avait été en visite. Il ressort de ces déclarations concordantes ainsi que des échanges WhatsApp au dossier que la journée de travail des employées domestiques commençait vers 06h00. L'OCIRT a établi un tableau comportant des extraits de discussions WhatsApp entre la recourante et C_____, tableau dont le contenu n'a pas été contesté. Celui-ci fait état de messages de la recourante à son employée dont il ressort que celle-ci était sollicitée dès 06h00. Ainsi, par exemple, le (samedi)

- 16/22 - A/1130/2025 4 novembre 2023 à 06h04, la recourante lui demandait un café et un jus pour elle et de préparer le petit déjeuner de J_____, les 21, 22, 28, 29 et 30 août 2023 la recourante l'a sollicitée dès 06h00 et parfois même avant 06h00, comme le 21 décembre 2023 à 05h16, en demandant son aide ou en lui donnant des instructions auxquelles l'employée répondait, souvent dans les minutes qui suivaient l'envoi du message. Il ressort également du tableau précité, établi sur la base des échanges de messages WhatsApp figurant au dossier, que la recourante exigeait du travail de son employée aussi les samedis et dimanches ainsi que les jours fériés (Nouvel An, Jeûne genevois, etc.). Ainsi, à titre d'exemple, le 1er janvier 2023, la recourante a, selon l'extrait de conversation WhatsApp qu'elle a produit, demandé à son employée, à 19h07 de préparer des pommes de terre pour la raclette, ainsi que des oignons et cornichons. Il n'y avait aucun horaire de fin de la journée de travail. C_____ était appelée à servir ses employeurs encore bien après 20h00 (ex : messages WhatsApp de la recourante du 21 août 2023 à 21h26 demandant à son employée d'apporter un sèche-cheveux, du 23 août 2023 à 20h40 demandant d'apporter du bicarbonate de soude, du 30 août 2023 à 21h42 demandant d'apporter une bouillotte ou encore du 2 septembre 2023 à 23h08 demandant du fromage, immédiatement [« just now »], demandant « please » le 20 septembre 2023 à 22h58 un service dont le contenu a été supprimé). D_____ a indiqué que sa journée de travail finissait vers 22h00. Au vu de ces éléments, la journée de travail des employées domestiques commençait à 06h00 et comptait en tout cas 14 heures de travail par jour. Sous réserve d'une pause prise pour le repas de midi, de 20 à 30 minutes selon C_____, celle-ci enchaînait les tâches ménagères, y compris la préparation des repas, devant en outre être à tout moment à disposition de ses employeurs lorsqu'ils étaient chez eux. Selon le tableau des échanges WhatsApp entre l'employée et la recourante, regroupés par l'OCIRT par jours (samedi, dimanche, jours fériés) et horaire (matin, milieu de la journée, soir), l'employée était, alors qu'elle s'occupait des tâches ménagères, en sus appelée à rendre d'autres services, tels qu'apporter le chargeur, le sac à main, un jus, un thé ou encore un dessert. De telles demandes de services supplémentaires ressortent également des messages adressés par l'ex-compagnon de la recourante à l'employée, la sollicitant généralement en cours de matinée et une fois à 20h51 pour des massages (p.ex. au mois de juillet 2022 les 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 25, 26, 28 ou 29 juillet) ou encore plusieurs fois par jour pour de tels massages (ex : le 3 janvier 2024 à 11h16, à 16h16 et à 21h22, lui proposant à chaque fois CHF 10.- de plus par massage, soit CHF 100.- en fin de journée, compte tenu des dix massages prodigués). Les employeurs n'ayant pas tenu de décompte des heures travaillées, celles-ci doivent être estimées sur la base des éléments précités. L'OCIRT les a arrêtées à 84.5 heures par semaine, sous réserve de la période allant du 16 mars au 31 décembre 2020 où il les a arrêtées à 101.5 heures par semaine. Ces estimations,

- 17/22 - A/1130/2025 qui incluent le travail fourni les jours fériés et les week-ends, sont compatibles avec les éléments précités. Or, la durée de travail hebdomadaire d'un employé domestique à plein temps est de 45 heures selon l'art. 5 al. 1 du contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique (ci-après : CCT-EDom ; J 1 50.03). Les salaires minimaux retenus par l'OCIRT pour les trois employées domestiques sont conformes à ceux ressortant du contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique (ci-après : CCT-EDom ; J 1 50.03), dans leur teneur en vigueur au moment des faits. Le CCT-EDom a prévu, dans toutes les versions applicables aux présents faits, que les heures effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit, au choix du travailleur, soit à une majoration de salaire de 50%, soit à un congé payé majoré de 50%

(art. 7 al. 2). Les heures œuvrées entre 20h00 et 07h00 sont majorées de 125% (art. 10 al. 1bis let. d CCT-EDom). Dans le tableau établi par l'OCIRT résumant le salaire minimum brut mensuel selon le CCT-EDom, le salaire net perçu, le salaire en nature (de CHF 990.-, non contesté) et la durée hebdomadaire de travail, il a retenu un salaire mensuel brut calculé uniquement sur le nombre d'heures ouvrées, sans procéder aux majorations de salaire dues pour le travail effectué après 20h00 et avant 07h00 ni celui accompli les dimanches et jours fériés. Le décompte intégrant ces différents paramètres apparaît, en outre, incomplet puisqu'il ne tient pas compte du travail effectué par C_____ pendant tout le mois de janvier 2023, mois durant lequel, comme exposé plus haut, elle a travaillé. Partant, en tant que l'OCIRT a arrêté la sous-enchère salariale concernant cette employée à CHF 290'773.96, son estimation est plutôt favorable aux employeurs. Les sous-enchères salariales concernant D_____ et E_____ de respectivement CHF 9'238.36 et CHF 1'905.83, sont nettement moins importantes. Cette différence résulte cependant uniquement de la plus brève durée de l'emploi de chaque employée. Il n'en demeure pas moins que la sous-enchère portait, également pour les deux précitées, sur le triple du salaire effectivement perçu par la première (CHF 3'201.-, soit CHF 1'650.- en espèces et CHF 1'551.03 en nature) et le double pour la seconde (CHF 1'045, soit CHF 550.- en espèces et CHF 495.- en nature). Par ailleurs, les employeurs ont omis de tenir un registre des horaires de travail (art. 10bis al. 3 CCT-EDom). Il ressort également des messages échangés entre la recourante et C_____ que celle-ci ne percevait parfois pas son salaire à la fin du mois, comme prescrit par l'art. 10 al. 4 CCET-EDom, et devait le réclamer à ses employeurs. Ceux-ci n'ont pas non plus affilié leurs employées aux assurances sociales, ne procédant qu'au moment du contrôle effectué par l'OCIRT, à une déclaration avec effet rétroactif aux assurances sociales de C_____ et D_____, en fournissant cependant, lors de cette déclaration, des indications incomplètes, telles que le fait que celle-ci n'avait pas travaillé entre mai 2019 et juillet 2020, mais seulement logé

- 18/22 - A/1130/2025 chez la recourante ou effectué quelques menues tâches entre octobre 2020 et novembre 2022. Chèque Service a établi un décompte de charges sociales totalisant le montant de CHF 56'468.40. Il est, à teneur des pièces produites, fondé sur le salaire minimum dû pour une employée domestique travaillant à plein temps ; il n'intègre donc pas les heures dépassant 45 heures de travail hebdomadaire ni le travail effectué entre 20h00 et 07h00 ni celui accompli le dimanche et les jours fériés. En outre, si une capture d'écran fait état d'un ordre bancaire en faveur de Chèque Service le 15 janvier 2025 pour un montant de CHF 13'041.75 et d'un versement de CHF 1'500.- le 31 mars 2025, il n'est pas établi que l'intégralité des charges sociales réclamées par Chèque Service aurait été versée. Les employeurs ont ainsi manqué à un grand nombre de leurs obligations. Partant, l'OCIRT était fondé à les sanctionner. 5. Il convient encore d'examiner le bien-fondé de la quotité de la sanction. 5.1 Selon l'art. 39N LIRT, l'OCIRT 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 peut être doublé en cas de récidive (al. 1). 5.2 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. En vertu de l'art. 1 al. 1 let. a de la loi pénale genevoise du

E. 17

novembre 2006 (LPG - E 4 05), les dispositions de la partie générale du CP 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 (ATA/927/2024 du 7 août 2024 consid. 4.3 et les arrêts cités). 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/1138/2024 du 27 septembre 2024 consid. 6.4 ; ATA/849/2024 du 15 juillet 2024 consid. 4.11.1 et les arrêts cités). 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/935/2024 du 12 août 2024 consid. 6.1.1 et les arrêts cités). Il doit être également tenu compte, en application de l'art. 106 al. 3 CP, de la capacité financière de la personne sanctionnée. Sont prises en considération la nature, la gravité et la fréquence des infractions commises dans le respect du

- 19/22 - A/1130/2025 principe de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst. ; ATA/623/2024 du 21 mai 2024 consid. 4.3 et les arrêts cités). 5.3 De 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 (ATA/1138/2024 du 27 septembre 2024 consid. 6.5 ; ATA/131/2023 du 7 février 2023 consid. 5d ; ATA/1253/20 du 13 décembre 2022 consid. 3b). 5.4 La chambre administrative a confirmé une amende de CHF 8'000.- portant sur une sous-enchère salariale de CHF 42'668.-, ayant duré plus d'un an et demi, dans le contexte d'une mauvaise collaboration et de l'absence de rattrapage salarial (ATA/521/2023 du 22 mai 2023 consid. 4.2). Pour une sous-enchère salariale de près de CHF 380'000.- ayant duré quatre ans au détriment de cinq travailleuses domestiques, la chambre administrative a réduit l'amende de CHF 28'000.- à CHF 14'000.- en raison de l'absence d'antécédents, de la faute et de la collaboration de recourante requalifiées de moyenne (ATA/894/2022 du 6 septembre 2022 consid. 9). Dans une affaire dans laquelle la sous-enchère salariale de CHF 166'709.80 a duré trois années et demie et concernait deux employés domestiques, l'amende fixée à CHF 24'300.- a été réduite à CHF 15'000.- pour tenir compte de la situation financière de la recourante (ATA/555/2024 du 3 mai 2024 consid. 4.7). La chambre administrative a également confirmé une amende, dont le montant a été arrêté au maximum de CHF 30'000.-, infligée à une société pour une sous-enchère de CHF 565'537.54 au préjudice de 43 salariés durant deux ans (ATA/349/2024 du 7 mars 2024 consid. 9.3). En outre, une amende de CHF 28'700.- a été confirmée pour faute particulièrement grave dans le cadre d'une sous-enchère salariale de CHF 274'327.- à l'égard de douze stagiaires pendant une durée de plus de deux ans (ATA/217/2024 du 14 février 2024 consid. 3.10). La chambre administrative a encore confirmé une amende de CHF 29'400.-, en prenant en compte l'ampleur de la sous-enchère salariale (CHF 624'352.12), la durée de cinq ans et sept mois pendant laquelle celle-ci a été pratiquée, la mauvaise collaboration du recourant, dont la faute a été estimée lourde, mais qui avait procédé un rattrapage salarial de CHF 37'221.40 (ATA/1138/2024 précité, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 2C_548/2024 précité). 5.5 En espèce, l'OCIRT a infligé aux employeurs une amende de CHF 30'000.-, le maximum légal. Il a pris en compte l'ampleur de la sous-enchère salariale (CHF 301'918.14), l'absence

totale de rattrapage salarial, l'absence d'annonce des employées aux assurances sociales avant le contrôle et les « circonstances particulièrement déplorables » dans lesquelles la sous-enchère salariale était pratiquée, à savoir que les employeurs n'engageaient que des personnes sans autorisation de séjour, dont ils n'ignoraient pas la situation de vulnérabilité économique lors de l'embauche. Les motivations des employeurs les avaient conduits à imposer une charge de travail délétère en payant un salaire relevant

- 20/22 - A/1130/2025 « d'un regrettable mépris de la législation », sans considération pour le patrimoine d'autrui. La collaboration avait été mauvaise, les employeurs ne fournissant pas ou que de manière lacunaire les pièces demandées. Ces éléments justifiaient le prononcé de l'amende maximale, quand bien même les intéressés n'avaient pas d'antécédents. Cette appréciation tient dûment compte de l'ensemble des éléments pertinents. En effet, le montant de la sous-enchère salariale est très important et celle-ci a été pratiquée à dessein par la recourante et son ex-compagnon, pendant toute la durée de l'emploi de leurs trois employées, à savoir pendant près de cinq ans. Elle leur a permis de ne pas déboursier un montant considérable, de plus de CHF 300'000.-. Malgré l'ouverture de la procédure de contrôle, ni la recourante ni son ex-compagnon n'ont entrepris de démarche pour se conformer aux prescriptions du CTT-EDom, sous réserve de l'annonce à Chèque Service. Comme exposé ci-avant, les employeurs n'ont pas versé l'intégralité des montants rétroactifs calculés par Chèque Service. Seuls ont été démontrés le paiement en janvier 2025 de la somme de CHF 13'041,75 se rapportant au rattrapage des cotisations sociales pour la période de mars à décembre 2020 et le versement de CHF 1'500.- le 31 mars 2025, soit postérieurement au prononcé de la décision querellée. Durant la procédure de contrôle, la recourante a faussement prétendu que C_____ n'avait travaillé pour le couple qu'entre juin 2021 et novembre 2022 et août 2023 à janvier 2024. Elle a ensuite varié dans ses déclarations, soutenant qu'elle avait uniquement hébergé la précitée de mai 2019 à mars 2020 sans qu'elle travaille et que celle-ci avait travaillé « quelques heures par semaine » de mars à juin 2020, puis à nouveau d'octobre 2020 à novembre 2022 et depuis août 2023. Ce n'est que l'instruction menée par l'OCIRT qui a permis d'établir la durée et l'ampleur des activités accomplies par C_____. Les indications données par la recourante relatives à la durée de l'emploi et aux heures œuvrées par les deux autres employées se sont également révélées inexactes. L'OCIRT a indiqué, sans être contredit, qu'avant la présente procédure, seuls quatre captures d'écran d'échanges de messages WhatsApp avaient été produits par les employeurs. Dans le cadre de la procédure devant la chambre de céans, la recourante a produit de nombreux extraits d'échanges de messages WhatsApp avec les employées. Ceux-ci ne sont, cependant, toujours pas complets, dès lors que seuls des extraits ont été fournis. Ainsi, et contrairement à ce que la recourante soutient, il apparaît que sa collaboration n'a pas été satisfaisante, ni au demeurant celle de son ex-compagnon. Par ailleurs et comme relevé par l'OCIRT, leur volonté de réaliser des économies, en recourant à des travailleuses en situation de précarité, dépourvues d'autorisation de séjour et de travail, dénote un mépris certain du respect des dispositions légales applicables ainsi qu'une volonté de tirer profit de la situation. Les employées,

- 21/22 - A/1130/2025 singulièrement C_____, devaient se tenir en tout temps à leur disposition, y compris après 20h00 et avant 07h00, les week-ends et les jours fériés. L'absence de jours de congé et de vacances témoigne également d'un mépris pour la santé des employées. À cela s'ajoute que la recourante ne tolérait pas que C_____ exerce une activité accessoire lorsque son compagnon et elle-même étaient absents. Il ressort, en effet,

de leur échange WhatsApp du 22 octobre 2023 que l'employée s'excusait d'avoir accepté de prodiguer un massage à une tierce personne alors que la recourante était absente et s'engageait à ne pas accepter une telle activité, même si ses employeurs étaient absents. Ni la recourante ni son ex-compagnon n'ont procédé à un quelconque rattrapage salarial, alors même que l'OCIRT avait expressément attiré leur attention sur le fait qu'elle tiendrait compte, dans la fixation de la sanction, d'un tel rattrapage. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, l'autorité intimée n'a ni violé la loi ni abusé de son pouvoir d'appréciation en fixant l'amende à CHF 30'000.-. Bien que sévère, puisqu'il s'agit du maximum autorisé, celle-ci apparaît proportionnée à l'ampleur de la sous-enchère salariale, dont il a été retenu qu'elle avait été estimée par l'office à un montant favorable aux employeurs, à la lourdeur de la faute des employeurs, à l'absence d'antécédents, à leur faible collaboration et au très modeste rattrapage effectué, portant uniquement sur une partie de l'arriéré de cotisations sociales. La recourante, co-proprétaire avec son ex-compagnon d'un bien immobilier, n'allègue pour le surplus pas qu'elle se trouverait dans l'impossibilité de s'en acquitter. Les frais de contrôle de CHF 2'400.-, l'émolument de sanction de CHF 100.- et l'émolument administratif de CHF 148.- ont été établis à satisfaction de droit par l'OCIRT. La recourante n'en conteste d'ailleurs pas spécifiquement la quotité. Entièrement mal fondé, le recours sera ainsi rejeté. 6. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui ne peut pas se voir allouer d'indemnité de procédure (art. 87 LPA).

* * * * *

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