

GE_GERICHTE A/1694/2023 vom 12. Dezember 2023

GE Cour de justice, 2023-12-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1694_2023

FR: GE_GERICHTE A/1694/2023 du 12 décembre 2023

IT: GE_GERICHTE A/1694/2023 del 12 dicembre 2023

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 conclut à titre préalable à sa comparution personnelle et à l'audition de témoins.!

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale 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 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).!

E. 2.2

En l'espèce, la recourante s'est vu offrir l'occasion de déployer son argumentation et de faire valoir toute pièce utile devant l'OCIRT puis la chambre de céans. Elle n'indique pas quels éléments supplémentaires utiles à la solution du litige qu'elle n'aurait pu produire par écrit son audition serait susceptible d'apporter. En particulier, elle n'indique pas sur quoi son audition ou l'audition des témoins devraient porter et ne désigne aucun témoin. Elle ne demande en particulier pas que soient entendus les anciens employés. La chambre de céans dispose d'un dossier complet et la procédure est en état d'être jugée.!

Il ne sera pas donné suite à la demande d'actes d'instruction.

E. 3

Dans un premier grief, d'ordre formel, la recourante se plaint d'une violation du droit international public. L'intimé ne pouvait selon elle solliciter les déclarations des employés domiciliés en AE_____ sans passer par l'entraide. Celles-ci seraient partant inexploitables et devraient être écartées de la procédure.!

E. 3.1

Qu'elle soit administrative ou judiciaire, l'entraide vise à surmonter l'obstacle de la souveraineté étatique. Il est communément admis en droit international public que chaque État détient une sphère exclusive de pouvoir sur le territoire et la population qui le constituent. Subséquemment, un État ne peut exercer son autorité sur le territoire et la population d'un autre État sans le consentement de celui-ci. Dans le cadre de l'entraide internationale, et dans le but de lever l'obstacle de la souveraineté, se noue une relation d'État à État, dont les rapports sont régis par le droit international, notamment par la source la plus abondante de celui-ci : les traités. La procédure d'entraide est ouverte par l'État requérant qui demande à l'État requis de lui fournir des personnes, des informations, des renseignements qui ne peuvent être obtenus qu'avec le concours de l'État requis, parce que les personnes ou les données en question se trouvent sous la juridiction de cet État (Robert ZIMMERMANN, *Entraide administrative et entraide judiciaire en matière pénale : délimitations, points de contact, convergences et divergences*, in : Étienne POLTIER/Anne-Christine FAVRE/Vincent MARTENET, *L'entraide administrative, évolution ou révolution*, 2019, p. 12).> La doctrine distingue notification à l'étranger et établissement de faits s'étant produits à l'étranger.

E. 3.2

La notification porte sur les décisions administratives étrangères ou à l'étranger. La Suisse a ratifié le 4 juin 2019 la Convention Conseil de l'Europe n° 94 du 24 novembre 1977 sur la notification à l'étranger des documents en matière administrative (convention n° 94 - RS 0.172.030.5), laquelle est entrée en vigueur pour elle le 1^{er} octobre 2019.> Selon le message du Conseil fédéral du 30 août 2017 à l'appui de la ratification des conventions n° 94 et n° 100, en principe, les décisions destinées aux personnes qui se trouvent à l'étranger doivent en l'absence de convention leur être notifiées par la voie diplomatique ou consulaire. La voie postale n'est admise que pour de simples communications sans effet juridique (FF 2017 5594).

E. 3.3

La Suisse a signé en 1978 mais n'a pas ratifié la Convention du Conseil de l'Europe n° 100 du 15 mars 1978 sur l'obtention à l'étranger d'informations et de preuves en matière administrative (convention n° 100 - FF 2016 5631).> Celle-ci prévoit que les États contractants s'engagent à se fournir des informations concernant leur droit, leurs règlements et leurs usages en matière administrative (art. 13) et des informations de fait dont ils disposent en matière administrative et à délivrer des expéditions, des copies ou des extraits de documents administratifs (art. 14) lorsque la demande en est faite dans un intérêt administratif par une autorité de l'État requérant. Lorsque la demande est faite dans un intérêt administratif par une autorité de l'État requérant, les États contractants s'engagent à y donner suite par des enquêtes ou toute autre procédure, selon les formes prévues ou admises par la législation ou les usages de l'État requis et sans employer de moyens de contrainte (art. 15). Une juridiction administrative ou toute autorité qui exerce des fonctions juridictionnelles en matière administrative dans l'un des États contractants peut, conformément aux dispositions de la législation dudit État, demander par commission rogatoire à l'autorité centrale d'un autre État contractant de faire procéder par l'autorité compétente à une mesure d'instruction, à condition qu'une telle procédure soit admise pour le cas d'espèce dans l'État requis (art. 19 § 1). L'autorité qui procède à l'exécution d'une commission rogatoire applique son droit interne en ce qui concerne les formes à suivre et les moyens de contrainte à appliquer (art. 20 § 1). Toutefois, il est déféré à la demande de

l'autorité requérante tendant à ce qu'il soit procédé suivant une forme déterminée lorsque celle-ci n'est pas incompatible avec la loi et les usages de l'État requis, notamment en ce qui concerne la communication aux parties intéressées de la date et du lieu où il sera procédé à la mesure requise (art. 20 § 2). La commission rogatoire n'est pas exécutée pour autant que la personne qu'elle vise invoque une dispense ou une interdiction de déposer établies : (a) soit par la loi de l'État requis ; (b) soit par la loi de l'État requérant et spécifiées dans la commission rogatoire ou, le cas échéant, attestées par l'autorité requérante à la demande de l'autorité requise (art. 20 § 3). Le rapport explicatif du Conseil de l'Europe de la convention n° 100, du 15 mars 1978 (accessible en ligne à l'adresse <https://rm.coe.int/16800ca440>) précise que la commission rogatoire porte sur le mandat donné à une autorité étrangère par une juridiction administrative ou une autorité exerçant des fonctions juridictionnelles en matière administrative, de procéder en ses lieu et place à des mesures d'instruction, notamment l'audition de témoins ou d'experts, la prestation de serment, etc. (§ 60 p. 13). Le message du Conseil fédéral du 30 août 2017 à l'appui de la ratification des conventions n° 94 et n° 100 évoque les moyens de preuve (pièces, allégués, témoignages et autres) qui se trouvent en Suisse (FF 2017 5595). Il précise que par enquêtes, la convention entend par exemple l'inspection locale, un constat administratif ou des informations sur un comportement déterminé (FF 2017 5608).

E. 3.4

En matière administrative, la question de savoir quels sont les moyens de preuve admis relève de la procédure administrative, régie en principe, devant les autorités cantonales, par le droit cantonal, sous réserve de dispositions de droit fédéral (ATF 139 II 7 consid. 5 résumé in SJ 2013 I 179). Le Tribunal fédéral déduit du droit à un procès équitable l'interdiction de principe d'utiliser des preuves acquises illicitement (ATF 139 II 7 précité ; 136 V 117 consid. 4.2.2). L'exclusion de tels moyens n'est toutefois pas absolue, le juge devant opérer une pesée des intérêts en présence (ATF 131 I 272 consid. 4). Ces règles sont également applicables aux procédures régies par la maxime inquisitoire, telle la présente procédure (art. 19 LPA, qui parle à tort de maxime d'office ; ATA/1138/2022 précité consid. 5a et les références citées).

E. 3.5

En l'espèce, l'OCIRT s'est adressé, selon la recourante, à 18 de ses anciens travailleurs domiciliés en AE_____ par pli simple ou par courriel. Il ressort par ailleurs des pièces produites par l'intimé que plusieurs autres anciens travailleurs (H_____, Z_____, AF_____) ont reçu le courrier de l'OCIRT en Suisse. Le courrier de l'OCIRT indique qu'il procède à un contrôle du respect du salaire minimum. Il précise que le contrat transmis par l'employeur ne mentionne pas la durée hebdomadaire du travail. Il demande au destinataire d'indiquer son horaire de travail effectif sur un formulaire. Ce courrier constitue une simple invitation (« nous vous demandons de bien vouloir nous retourner le document annexé » ; « nous vous remercions de bien vouloir nous répondre »). Il en va de même des rappels. Il ne comporte ni n'évoque de conséquences juridiques, ni ne modifie la situation juridique de son destinataire, étant observé que le travailleur qui entend réclamer le paiement d'heures de travail doit former une demande par-devant le Tribunal des Prud'hommes. Il ne se présente pas comme une décision et ne mentionne ni voies ni délais de recours. Il ne constitue pas une décision. Les informations qu'il vise à recueillir ne sont pas en possession de l'État français (« informations de fait dont » les parties à la Convention n° 100 « disposent en matière administrative ; art. 14), mais du destinataire. Le

courrier ne requiert pas le « témoignage » du destinataire, nonobstant le choix terminologique impropre de l'intimé dans ses écritures, mais de simples informations, sous la forme d'une déclaration écrite, étant précisé que l'OCIRT n'est pas une autorité qui peut entendre de témoins selon l'art. 28 al. 1 LPA (infra , consid. 4). Il n'exerce aucune contrainte, les destinataires étant libres de ne pas répondre et leur réponse comme leur silence n'emportant aucune conséquence sur leurs droits. Les informations requises portent sur des faits s'étant produits en Suisse, dans le cadre d'une relation de travail entre une société de droit suisse et ses anciens travailleurs – frontaliers –, ce dernier fait ressortant de manière non équivoque du domicile français des travailleurs. Elles devaient se trouver en Suisse et auraient dû être recueillies et fournies par l'employeur, que la loi astreint, comme il sera vu plus loin, à la tenue d'un décompte des heures effectives. Si l'intimé avait convoqué par pli simple ou courriel les anciens travailleurs pour les entendre en Suisse, au lieu de leur demander – vraisemblablement par pragmatisme – des indications écrites par la voie postale, sa démarche se serait inscrite dans le cadre de la convention n° 94, si bien que le mode de communication et les informations recueillies en Suisse, y compris en y complétant le cas échéant le formulaire, n'auraient été affectés d'aucun vice. La question de savoir si la demande d'informations, objet des critiques de la recourante aurait dû être accomplie par la voie diplomatique pourra souffrir de rester indéfinie. En effet, en toute hypothèse, les preuves auraient également pu être recueillies de manière licite par l'intimé en convoquant, par pli simple à leur adresse française, les anciens travailleurs dans ses bureaux à Genève pour les entendre ou leur soumettre le formulaire à compléter. Elles auraient d'ailleurs également pu être collectées auprès de l'employeur genevois, si celui-ci avait déféré aux demandes de l'OCIRT et s'était conformé à ses obligations. Il reste à déterminer le sort qui devrait être réservé aux formulaires versés à la procédure, en procédant à une pesée des intérêts. L'intimé peut être suivi lorsqu'il fait valoir l'intérêt prépondérant à la découverte de données que la recourante devait détenir mais n'a pas transmis, s'agissant de l'application d'une loi ayant pour objectif de lutter contre la pauvreté. Le Tribunal fédéral, examinant une loi neuchâteloise similaire sur le salaire minimum, a estimé qu'elle instaurait un « filet de sécurité » (ATF 143 I 403 consid. 7.7). La chambre constitutionnelle de la Cour de justice a retenu à propos de la loi genevoise que l'instauration d'un salaire minimum visait à lutter contre la pauvreté à Genève et enrayer le phénomène des travailleurs pauvres, en leur permettant de vivre de leur emploi sans devoir recourir à l'aide sociale (ACST/35/2021 du 21 octobre 2021 consid. 8). La chambre de céans a relevé que l'institution du salaire minimum visait à combattre la pauvreté, favoriser l'intégration sociale et contribuer ainsi au respect de la dignité humaine (ATA/666/2021 du 29 juin 2021 consid. 3a). L'art. 7 Cst. - prévoit que la dignité humaine doit être respectée et protégée. L'art. 12 Cst. prévoit que quiconque est dans une situation de détresse et n'est pas en mesure de subvenir à son entretien a le droit d'être aidé et assisté et de recevoir les moyens indispensables pour mener une existence conforme à la dignité humaine. Cette disposition consacre la garantie des besoins humains élémentaires afin de prévenir un état de mendicité indigne de la condition humaine. Par conséquent, lorsqu'elle trouve à s'appliquer, il ne saurait être question de la restreindre (Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, 2006, n. 1520). L'art. 14 al. 1 de la constitution genevoise du 14 octobre 2012 (Cst■GE – A 2 00) prévoit que la dignité humaine est inviolable. L'art. 212 al. 2 Cst■GE charge l'État notamment de combattre les causes de la pauvreté. Il n'est pas douteux que ces dispositions poursuivent un objectif fondamental, consistant à protéger une qualité constitutive de l'être humain, soit sa

dignité. En l'espèce, l'établissement par l'OCIRT de l'horaire de travail effectif des travailleurs de la recourante vise à s'assurer que celle-ci respecte le salaire minimum imposé par la loi. L'établissement des faits a donc pour but, pour l'OCIRT, de s'assurer que la dignité humaine des travailleurs a été respectée. Cet intérêt peut d'autant plus être considéré comme prépondérant, par rapport à celui de la recourante à voir le cas échéant écarter les formulaires complétés, que celle-ci n'a pas respecté son obligation d'informer complètement l'OCIRT, comme il sera vu plus loin. Aussi, s'il fallait admettre que les pièces ont été recueillies de manière illicite, la pesée des intérêts en présence justifierait qu'elles soient conservées à la procédure. Le grief sera écarté.

E. 4

Dans un second grief d'ordre formel, la recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue. L'OCIRT avait procédé à son insu à la récolte de preuves. Elle n'en avait pas été informée et n'avait pas été invitée à exercer son droit à une audition contradictoire des anciens employés. La décision attaquée ne décrivait par ailleurs pas avec la précision requise l'état de fait qui lui était imputé. Enfin, des pièces nouvelles de l'OCIRT devaient être retirées de la procédure.!

E. 4.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst, le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 146 IV 218 consid. 2.3).!

E. 4.2

Le droit d'être entendu implique également le devoir pour l'autorité de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité 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 l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 145 IV 99 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_582/2021 du 21 février 2023 consid. 3.1).!

E. 4.3

Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (ATF 136 V 117 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3). La réparation du droit d'être entendu en instance de recours n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1). Elle dépend aussi de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2). La possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. La partie lésée doit pouvoir faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/711/2020 du 4 août 2020 consid. 4b).!

E. 4.4

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.!

E. 4.5

Dans un cas portant sur l'audition par l'OCIRT de chauffeurs d'une plateforme de diffusion de courses, la chambre de céans a retenu que les chauffeurs n'ayant pas été entendus par une autorité au sens de l'art. 28 al. 1 LPA, ils ne pouvaient être considérés comme des témoins. L'OCIRT n'était en conséquence pas tenu de convier les recourantes aux auditions des chauffeurs. Cela étant, les procès-verbaux de ces auditions avaient été adressés aux recourantes avant le prononcé de la décision et celles-ci n'avaient pas sollicité l'audition des chauffeurs par la chambre administrative. En outre, si tant est qu'il fallût admettre une violation de leur droit d'être entendues, celle-ci avait été réparée devant la chambre administrative, les recourantes ayant pu se déterminer sur ces auditions devant celle-ci, étant relevé que la chambre administrative disposait d'une pleine cognition en fait et en droit (ATA/1151/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4bb). Le même raisonnement a été appliqué plus récemment à l'audition par l'OCIRT d'employés de maison et de voisins dans un cas de respect des conditions du contrat-tType de travail de l'économie domestique (ATA/1268/2023 du 24 novembre 2023 consid. 4).! Saisi d'un recours contre l' ATA/1151/2020 , le Tribunal fédéral a relevé que l'argument tiré de l'absence de la qualité de témoin n'était pas forcément décisif, dès lors que pouvait exister un droit de participer à l'audition de personnes appelées à fournir des renseignements par exemple. Cela étant, la jurisprudence retenait notamment, en procédure fédérale, qu'il n'y avait pas de violation du droit d'être entendu lorsque la partie avait eu la possibilité de prendre connaissance du procès-verbal des auditions et de se déterminer à ce sujet (arrêt 1C_534/2010 du 1 er mars 2011 consid. 3.2). Le recourant ne démontrait pas que le droit de procédure cantonal genevois offrirait des garanties plus étendues. Les recourantes avaient reçu les procès-verbaux des auditions ; elles avaient pu se prononcer avant que la décision ne soit rendue puis dans le cadre du recours devant la chambre administrative. Elles auraient pu du reste demander l'audition des chauffeurs devant la chambre administrative, ce qu'elles n'avaient pas fait. Dans ces conditions, leur droit d'être entendues avait été respecté. En tant que les recourantes soulignaient, particulièrement dans leur réplique, que les témoignages des chauffeurs n'étaient pas probants, leur critique relevait de l'appréciation des preuves et non du droit d'être entendues (arrêt du Tribunal fédéral 2C_34/2021 du 20 mai 2022 consid. 4.2.2).

E. 4.6

En l'espèce, le raisonnement précité au sujet de l'audition des chauffeurs de plateformes peut être transposé à la collecte des données par les formulaires remplis par les anciens travailleurs dans la présente procédure.!

L'OCIRT n'était pas tenu de faire participer la recourante à leur audition, sous forme écrite ou orale. Cela étant, il a annoncé à la recourante sa démarche auprès des anciens travailleurs le 27 juin 2022 puis produit tous les formulaires dûment remplis par les employés le 3 août 2022 durant l'instruction de la

décision, ainsi que, à nouveau, avec sa réponse devant la chambre de céans. La recourante possédait toutes les informations lorsqu'elle a recouru. Elle n'a demandé explicitement ni dans son recours ni dans sa réplique l'audition contradictoire des anciens employés. S'il fallait admettre une violation de son droit d'être entendue, celle-ci aurait été réparée au plus tard devant la chambre de céans, dès lors qu'elle a pu se déterminer sur ces auditions devant celle-ci. Le grief sera écarté.

E. 4.7

La recourante reproche à l'OCIRT d'avoir violé également son droit d'être entendue en ce qu'il ne décrit aucunement avec la précision requise l'état de fait qui lui est imputé et ne contient aucune précision quant aux employés, les montants individuels et la période temporelle des sous-enchères. Elle ne peut être suivie. L'OCIRT a chiffré dans sa décision la sous-enchère salariale à un total de CHF 190'887.21 correspondant à 31 employés pour la période de novembre 2020 à mai 2022. Il a décrit son mécanisme et comment il avait découvert celui-ci. Les chiffres de la sous-enchère salariale suspectée, ventilés par employé, avaient été soumis au fur et à mesure de leur découverte à la recourante (courriers de l'OCIRT des 9 mai, 27 juin, 3 août et 2 décembre 2022), ce que la décision rappelle. Dès le 3 août 2022, la recourante possédait une copie des formulaires. La recourante a eu l'occasion, déjà devant l'OCIRT, de discuter point par point la sous-enchère salariale reprochée pour chaque employé. Elle a saisi cette occasion et a adressé à plusieurs reprises à l'OCIRT des critiques détaillées, employé par employé, en relation notamment avec les périodes de formation, les vacances et les périodes de fermeture de l'entreprise ainsi que des critiques générales concernant le mode de collecte de l'information et la crédibilité des anciens employés. L'intimé a pris en compte ces critiques et a à plusieurs reprises modifié ses calculs en faveur de la recourante. Le grief sera écarté.

E. 4.8

La recourante demande enfin que soient retirées de la procédure les pièces 1 à 4 nouvelles. Selon elle, en les produisant avec ses observations, l'OCIRT aurait tenté de compléter a posteriori l'état de fait de la décision attaquée et partant de dévier de l'objet du litige. Dans le même ordre d'idées, l'OCIRT aurait tiré argument des contrats de travail existant avant l'introduction du salaire minimum sans l'inviter à s'exprimer à leur sujet.

E. 4.9

L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/242/2020 du 3 mars 2020 consid. 2a). L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/1628/2019 du 5 novembre 2019 consid. 2b).

E. 4.10

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comporte celui de s'exprimer avant qu'une décision soit rendue (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 144 I 11 consid. 5.3). Une partie à un procès doit pouvoir prendre connaissance de toute observation ou pièce soumise au tribunal et se déterminer à son propos, que celle-ci contienne ou non de nouveaux éléments de fait ou de droit, et qu'elle soit ou non concrètement de nature à influencer sur le jugement à rendre. En ce sens, il existe un véritable droit à la réplique qui vaut pour toutes les procédures judiciaires (ATF 133 I 98 consid. 2.1 ; 133 I 100 consid. 4.3 ss ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_225/2019 du 27 juin 2019 consid. 2.1).!>[if> Lorsqu'une partie se voit communiquer par le juge une écriture ou des pièces nouvelles, il lui appartient, si elle souhaite s'exprimer à leur sujet, de faire spontanément usage de son droit de réplique ; si elle s'en abstient, elle est censée y avoir renoncé après l'écoulement d'un délai raisonnable (ATF 133 I 98 consid. 2.2 ; 132 I 42 consid. 3.3.3 - 3.3.4).

E. 4.11

En l'espèce, le litige a pour objet la décision de l'intimé infligeant à la recourante une amende administrative, un émolument et des frais de contrôle pour non-respect du salaire minimum.!>[if> Les pièces « nouvelles » produites par l'OCIRT avec ses observations portent sur les faits pertinents pour la solution du litige, soit les employés concernés, le détail de leurs horaires et de leurs salaires et les infractions retenues ainsi qu'une offre d'emploi portant sur la même activité. En produisant ces pièces, l'OCIRT n'apparaît pas avoir cherché à compléter l'objet du litige ni à s'en écarter. Cela étant, le détail des heures de travail et des salaires des employés (pièce 1) ainsi que les infractions retenues (pièce 2) apparaissent comme des synthèses de données soumises antérieurement par l'OCIRT à la recourante. Une liste des employés (pièce 3) se trouvait déjà dans le dossier (classeur 1 pp. 753-754) produit par l'intimé. Il sera vu plus loin que la capture d'écran d'une offre d'emploi de courtier en assurances à temps plein et pour une durée indéterminée est sans pertinence pour l'issue du litige, qui peut être tranché à la lumière de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT - J 1 05) et sans qu'il soit besoin de déterminer si les contrats « mixtes » introduits par la recourante constituent ou non la norme dans la profession. La recourante a eu tout loisir de se déterminer sur ces pièces et de les critiquer au stade de la réplique. La recourante se plaint encore de ne pas avoir été invitée à s'exprimer sur les anciens contrats de travail. Elle ne peut être suivie. L'OCIRT lui avait réclamé le 22 mars 2022, les contrats de travail en vigueur avant novembre 2020. Le 20 avril 2022, elle avait expliqué que les nouveaux contrats de travail en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2020 avaient été établis pour correspondre exactement aux prestations de travail effectuées (contrats à la tâche et non à plein temps). Le 9 mai 2022, l'OCIRT lui avait fait observer que les contrats antérieurs à novembre 2022 indiquaient une durée hebdomadaire du travail de 40 heures. La recourante ne soutient pas pour le surplus qu'elle aurait ignoré que la modification à son initiative de la plupart des contrats de travail lors de l'entrée en vigueur du salaire minimum pouvait être déterminante pour évaluer le respect de ce dernier. Le grief sera écarté.

E. 5

La recourante se plaint de la violation du principe de la présomption d'innocence et d'une constatation arbitraire des faits. L'intimé avait accordé à tort une force probante accrue aux déclarations d'anciens employés, recueillies bien après les faits, fondées sur aucune pièce probante et comportant des contradictions et des incohérences reconnues par l'OCIRT. L'OCIRT avait enfin agi de façon déloyale.!>[if>

E. 5.1

La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limité par les allégués et les offres de preuves des parties. Dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, elle réunit ainsi les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties et recourt s'il y a lieu à d'autres moyens de preuve (art. 20 LPA). Mais ce principe n'est pas absolu, sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 128 II 139 consid. 2b ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_454/2017 du 16 mai 2018 consid. 4.1 ; 2C_524/2017 du 26 janvier 2018 consid. 4.2 ; ATA/880/2021 du 31 août 2021 consid. 3a et les références citées).!

E. 5.2

En procédure administrative, tant fédérale que cantonale, la constatation des faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 2^{ème} phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; ATA/573/2015 du 2 juin 2015). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées, et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/880/2021 précité consid. 3b ; ATA/1162/2015 du 27 octobre 2015 consid. 7)!

E. 5.3

En matière de sanctions administratives ou de mesures administratives équivalant à des sanctions pénales, le principe de la présomption d'innocence (in dubio pro reo) s'applique. Garantie par l'art. 32 al. 1 Cst. et l'art. 6 § 2 CEDH, celle-ci porte à la fois sur la répartition du fardeau de la preuve dans le procès pénal, d'une part, et sur la constatation des faits et l'appréciation des preuves, d'autre part. En tant que règle sur le fardeau de la preuve, elle signifie, au stade du jugement, que le fardeau de la preuve incombe à l'accusation et que le doute doit profiter à l'accusé. Comme règle sur l'appréciation des preuves, elle est violée lorsque le juge, qui s'est déclaré convaincu, aurait dû éprouver des doutes quant à la culpabilité de l'accusé au vu des éléments de preuve qui lui étaient soumis. Dans cette mesure, elle se confond avec l'interdiction générale de l'arbitraire, prohibant une appréciation reposant sur des preuves inadéquates ou sans pertinence (arrêt du Tribunal fédéral 1C_274/2012 du 11 mars 2013 consid. 3.1 et les références citées).!

E. 5.4

L'art. 22 LPA prévoit que les parties sont tenues de collaborer à la constatation des faits dans les procédures qu'elles introduisent elles-mêmes, dans celles où elles y prennent des conclusions indépendantes ainsi que dans les autres cas prévus par la loi.!

Selon l'art. 39M LIRT, l'OCIRT et l'inspection paritaire des entreprises sont compétents pour contrôler le respect par les employeurs des dispositions sur le salaire minimum (al. 1). Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office ou à l'inspection paritaire un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées (al. 2).

E. 5.5

En l'espèce, la recourante ne peut être suivie lorsqu'elle affirme qu'elle a pleinement collaboré avec l'OCIRT en vue de l'établissement des faits. Elle a, certes, remis le 28 février 2022 une liste des collaborateurs, des relevés d'« analyses », « conseils » et « RDV suivi » par employé de novembre 2020 à janvier 2022 ainsi que la déclaration des salaires versés par l'employeur et des déductions sociales pour 44 personnes en 2021. Elle a ensuite produit, le 20 avril 2022, un tableau récapitulatif pour 2020 et 2021 indiquant les heures de travail, le salaire total et le taux horaire calculés pour chacun des collaborateurs ainsi que, pour chaque salarié, un récapitulatif des heures de travail ainsi que des commissionnements. Elle a fourni, le 13 juin 2022, les tableaux des rattrapages salariaux pour 2020, 2021 et 2022 sans compensation, les contrats de travail des nouveaux collaborateurs de 2022, les heures travaillées par collaborateur de janvier à mai 2022, les fiches de salaire de tout le personnel pour avril et mai 2022 ainsi que la preuve des régularisations et les avenants aux contrats de travail suite à la mise en place d'un salaire fixe (avance sur commissions) dès mai 2022. Ce n'est qu'après que l'OCIRT lui avait annoncé le 27 juin 2022 avoir interpellé d'anciens travailleurs puis lui eut remis le résultat de ces interpellations et après qu'elle se fût plainte auprès de l'OCIRT de la démarche et eût demandé la récusation de l'enquêteur que la recourante a, le 20 octobre 2022, critiqué de manière détaillée les éléments soumis par l'OCIRT. À aucun moment, cependant, la recourante n'a fourni à l'OCIRT les décomptes détaillés par employé des heures de travail effectives que celui-ci lui réclamait. Elle affirme, certes, que les indications et les pièces qu'elle a fournies étaient susceptibles de démontrer les heures effectivement travaillées. Toutefois, ainsi qu'il sera vu plus loin, elle s'est limitée à exposer et documenter le système de décompte forfaitaire qu'elle avait mis en place, lequel ne permet pas ce calcul. Elle reproche à l'OCIRT de ne pas avoir tenu compte des informations qu'elle a fournies. Il ressort cependant de la procédure que l'intimé a pris en compte toutes les indications et les pièces produites, et a même corrigé ses calculs, mais a maintenu qu'elles ne suffisaient pas pour répondre à sa demande portant sur les heures de travail effectives. Les faits allégués et établis par la recourante n'ont ainsi été ni écartés ni ignorés par l'OCIRT. C'est leur portée parmi un ensemble de preuves qui a été appréciée par l'intimé d'une manière que conteste la recourante. La présente espèce diffère sous cet angle du cas évoqué par la recourante et jugé dans l'arrêt ATA/806/2018 du 7 août 2018, où l'OCIRT s'était fondé exclusivement sur les déclarations des employés domestiques, sans tenir compte des contradictions ou des rétractations, et avait écarté une photographie et les données d'un système d'alarme. La recourante reproche à l'OCIRT de s'être fondé exclusivement sur les déclarations des travailleurs. Il a été démontré qu'il n'en était rien. La recourante reproche à l'OCIRT d'avoir accordé à ces déclarations une force probante excessive. Or, il a été établi que l'OCIRT a corrigé le calcul des heures de travail effectives sur la base des critiques émises par la recourante. L'OCIRT s'est également fondé sur d'autres indices, comme par exemple le remplacement, au moment même de l'entrée en vigueur du salaire minimum, de contrats de travail à temps fixe et le plus souvent plein, d'une durée de 40 h par semaine, par des contrats « mixtes » prévoyant exclusivement « un salaire à la commission selon tables remises par l'employeur (benchmark) ». L'OCIRT a également pris en compte le fait que la recourante avait admis d'emblée ne pas respecter le salaire minimum. La recourante reproche à l'OCIRT d'avoir tenu compte de déclarations établies longtemps après les faits. À elle seule, cette circonstance, qui résulte de la difficulté de l'OCIRT à obtenir les informations de la recourante, ne permet pas de retenir que les déclarations seraient inexactes et dénuées de toute force probante. La recourante se plaint que la très grande part

des déclarations des employés fait état de durées de travail extrêmement régulières. Or, il ressort des pièces que les durées varient d'un employé à un autre, et que plusieurs employés ont déclaré des durées fréquemment ou occasionnellement variables d'une semaine à l'autre (Q_____, R_____, T_____, H_____, U_____, X_____, Y_____, Z_____, AG_____, AH_____, AA_____, AB_____, AJ_____). Certains ont mentionné une approximation (R_____, U_____, AG_____, AH_____, AK_____, J_____). D'autres ont mentionné une formation (T_____, AB_____), des vacances (I_____, Z_____, AH_____, AI_____, J_____) ou la fermeture de l'entreprise (AA_____, J_____). Certains enfin n'ont pas indiqué de chiffres dans le formulaire (W_____).

Plusieurs employés ont en outre ajouté des explications, parfois détaillées, sur leur emploi du temps et l'organisation du travail (AA_____, AK_____, AH_____, AL_____).

Quoi qu'il en soit, une durée stable n'apparaît pas contradictoire avec le régime qui prévalait jusqu'à l'entrée en vigueur du salaire minimum, et qui prévoyait un horaire de 40 h de travail hebdomadaires. La recourante suspecte que les déclarations aient pu être influencées par les courriers de l'OCIRT. Les explications de l'OCIRT sur le cadre de son intervention, soit la vérification du respect du salaire minimum, apparaissent toutefois légitimes. La mention d'un salaire à la commission correspond à ce que stipulait le nouveau contrat proposé par la recourante à ses employés. La mention qu'une partie des heures effectivement travaillées auraient pu n'être ni décomptées ni payées explicite la demande de précisions sur les heures effectivement ouvrées. La recourante se plaint que l'OCIRT aurait suggéré que le courtage réglé par le droit privé serait implicitement qualifié d'illicite par l'OCIRT. En réalité, ce dernier appliquait la LIRT, dont la recourante ne conteste pas la constitutionnalité. La recourante critique en définitive la portée accordée par l'OCIRT aux déclarations des employés. Elle reconnaît toutefois elle-même que l'OCIRT a corrigé ses calculs et n'a exigé aucun rattrapage pour plusieurs employés, ce qui suggère que l'OCIRT a pondéré les déclarations de façon nuancée. La recourante conclut qu'elle aurait dû être mise au bénéfice du doute. Elle perd de vue que les informations et pièces qu'elle a fournies ne permettaient en aucun cas d'établir le décompte des heures effectivement travaillées, pour ce simple motif qu'elles reposaient sur des décomptes prenant en compte les contrats d'assurance conclus et calculant pour chacun d'eux des heures forfaitaires de travail. Ses arguments relatifs au suivi constant de l'activité de ses employés, notamment par le biais du logiciel de prise de rendez-vous, ne lui sont d'aucun secours, dès lors que ce suivi porte uniquement sur le mode de rémunération forfaitaire stipulé par le contrat. Le fait qu'il soit difficile d'établir le temps de travail lorsqu'il s'attache à des tâches spécifiques n'exonère pas la recourante de son obligation, en qualité d'employeur, de décompter le temps de travail effectif de chaque employé. Le fait que les commissions effectivement versées aux employés puissent dépasser systématiquement le salaire minimum voire le salaire médian du canton est sans pertinence, dès lors qu'en l'absence d'horaire effectivement consigné, il est impossible de vérifier le respect du salaire minimum. La recourante fait valoir qu'elle a procédé sans attendre à des rattrapages. Cette réaction, si elle doit être mise à son crédit, ne résout pas la question de l'absence de décompte des heures effectives, indispensable pour établir l'existence et l'ampleur d'une éventuelle sous-enchère salariale. La recourante a effectivement payé à certains employés des rattrapages, mais ceux-ci ne comblaient pas la différence avec le salaire dû faute pour elle d'avoir établi le nombre total d'heures effectivement ouvrées. La recourante reproche enfin à l'OCIRT d'avoir agi de manière déloyale, en l'incitant à payer des rattrapages dans un premier temps et en lui laissant croire qu'elle se mettrait ainsi en règle, tout en recueillant des données auprès des employés dans

le but de pouvoir élever ensuite de nouvelles prétentions, exorbitantes. Elle ne peut être suivie. Il ressort de la procédure que l'OCIRT s'est efforcé de comprendre dans un premier temps le mode de rémunération et de fonctionnement de la recourante, puis a rendu celle-ci attentive à ses carences, notamment en matière d'enregistrement des horaires effectifs de travail, avant de lui réclamer des données et la mise en place d'un décompte effectif, qu'il n'a jamais obtenus. Faute pour la recourante de se conformer à ses obligations, l'OCIRT n'avait d'autre choix que de tenter de compléter les données manquantes en se tournant vers les cocontractants de cette dernière, soit ses employés. Ce comportement n'a rien de déloyal. La transmission d'ordres de débit aux fins de vérifier si les rattrapages avaient été payés ne procède pareillement d'aucune déloyauté.

E. 5.6

Enfin, la recourante évoque l'art. 39K LIRT consacré au salaire minimum, pour réaffirmer que l'établissement des heures effectives n'est pas aisé. Ce faisant, elle ne discute pas l'obligation que l'art. 39M al. 2 LIRT impose à tout employeur, dans le cadre du contrôle du respect du salaire minimum, de pouvoir fournir en tout temps à l'OCIRT ou à l'inspection paritaire un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées. Or, il s'agit là du cœur du litige, puisque l'OCIRT réclame un décompte des heures effectives pour sa vérification et la recourante objecte que son système de calcul forfaitaire est légal et permet de déterminer l'horaire. La chambre de céans observe préalablement que l'art. 39M al. 2 LIRT est dépourvu d'ambiguïté : le contrôle du respect du salaire horaire nécessite la connaissance des heures effectivement ouvrées, dont l'établissement incombe à l'employeur. C'est à celui qui met en place le système (in casu : la rémunération à la commission combinée avec le système de forfaits) de subir les conséquences s'il ne parvient pas à prouver le salaire horaire. En effet, les forfaits sont fixés par la recourante, qui a affirmé qu'une analyse, soit le premier rendez-vous de découverte des besoins du client, durait une heure, qu'un rendez-vous de conseil, soit de proposition de contrat, durait 30 minutes, que la réalisation d'une déclaration durait deux heures, que les rendez-vous de suivi du client étaient également nécessaires et duraient 30 minutes et a arrêté le temps de transport en tenant compte du fait que 60% des rendez-vous étaient effectués au domicile du client et engendraient 30 minutes de transport. Ce calcul doit permettre, selon la recourante, de déterminer que les commissions versées, divisées par le nombre d'heures forfaitaires, respectent le salaire minimum. Or, la commission n'est due, selon le contrat, qu'en cas de conclusion, de sorte que le système de computation forfaitaire exclut le travail accompli sans résultat, ce qui rend impossible de procéder à la vérification par application d'une règle de trois (total commissions / total heures effectives \geq salaire horaire minimum). La recourante, qui rémunérait ses employés avec un salaire fixe pour un horaire de 40 h par semaine jusqu'à l'entrée en vigueur du salaire minimum, ne soutient pas qu'elle aurait alors eu des difficultés à déterminer le temps de travail de ses employés, ni que son activité se serait transformée depuis. Elle n'explique par ailleurs pas pourquoi elle a modifié les contrats au moment même où entré en vigueur le salaire minimum et introduit un décompte forfaitaire qui a eu d'emblée pour effet de diminuer la rémunération de la plupart des employés – sinon par une adaptation rendue nécessaire par les réalités de l'activité –, mais sans démontrer, ni expliquer devant la chambre de céans, en quoi le modèle précédent aurait été inadapté. Force est ainsi de constater que le changement a eu pour effet d'empêcher le décompte des heures effectives, ce qui était de nature à faire naître le soupçon que le changement de régime contractuel aurait pu être dicté par la volonté de se

soustraire au salaire minimum et au contrôle de son respect. Il résulte de tous ces éléments que, sur la base des éléments fournis par la recourante et par les employés et compte tenu du changement de régime contractuel coïncidant avec l'entrée en vigueur du salaire minimum, l'OCIRT était fondé à conclure, conformément au droit et sans excès ni abus de son pouvoir d'appréciation, que la plupart des employés occupés au courtage des contrats avaient des horaires effectifs supérieurs à ceux allégués par la recourante et ont, compte tenu de la rémunération stipulée, subi une sous-enchère salariale selon la LIRT.

E. 6

La recourante soutient que la sanction serait disproportionnée et que l'OCIRT ne saurait prétendre à une rémunération pour l'activité de collecte illégale de données en AE_____.

E. 6.1

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). 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). 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 pénal - Petit commentaire, 2 e 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). 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. 6.2

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.!

E. 6.3

En l'espèce, l'OCIRT a fixé le montant de l'amende à CHF 30'000.-. Il a pris en compte la durée de la sous-enchère (de novembre 2020 à mai 2022), son l'ampleur (env. CHF 190'000.-, et non les rattrapages effectivement versés de CHF 42'847.- comme allégué par la recourante) et le nombre (31) de travailleurs touchés, soit environ la moitié de l'effectif de l'entreprise. Il a pris en compte le fait que la recourante n'a procédé qu'à une mise en conformité partielle malgré ses demandes répétées et n'a notamment versé qu'une partie des rattrapages sans mettre en place un système de comptage des heures effectives. La faute retenue est lourde. Cette pondération n'est pas critiquable. L'OCIRT a également tenu compte de la mauvaise collaboration de la recourante, pour n'avoir pas mis en place un registre des heures et une garantie du versement du salaire minimum. Ce paramètre se confond toutefois, et risque de s'additionner, avec celui du défaut de mise en conformité. S'il peut certes être reproché à la recourante d'avoir volontairement pratiqué la sous-enchère salariale – et probablement, mais l'OCIRT ne l'invoque pas, d'avoir mis en place à cet effet une organisation nouvelle lors de l'entrée en vigueur du salaire minimum – puis omis de mettre en place un système de comptage efficace, il ne peut lui être reproché au titre de la mauvaise collaboration d'avoir, une fois fournies toutes les données produites par son nouveau système, défendu la conformité de celui-ci avec la loi. Il suit de là que si le principe d'une sanction est acquis, la quotité de celle-ci apparaît excessive au regard de la faute commise. Le recours sera partiellement admis sur ce point et l'amende sera réduite à CHF 20'000.■. S'agissant des frais de contrôle, de CHF 16'650.-, ceux-ci ont été établis à satisfaction de droit par l'OCIRT. La recourante ne démontre pas que le temps consacré à l'instruction aurait en réalité été inférieur aux chiffres avancés par l'OCIRT. Le volume, l'importance et la complexité des informations et des pièces fournies par la recourante à l'intimé qui occupent pas moins de sept classeurs fédéraux ainsi que les réponses articulées fournies par l'OCIRT à la recourante, permettent de tenir pour établi que le travail d'analyse a nécessité de l'OCIRT le nombre d'heures (83) que celui-ci a allégué. Il n'y a pas lieu de retrancher les 7 h d'analyse des déclarations et explications des employés, dès lors que celles-ci sont maintenues à la procédure.

E. 7

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe dans une large mesure (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 500.- lui sera allouée, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).!

* * *