

GE_GERICHTE A/3199/2024 vom 5. Juni 2025

GE Cour de justice, 2025-06-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3199_2024

FR: GE_GERICHTE A/3199/2024 du 5 juin 2025

IT: GE_GERICHTE A/3199/2024 del 5 giugno 2025

Regeste

DUMPING;SALAIRE;AMENDE;CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL;PRINCIPE DE LA CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT);REPRÉSENTATION;SOCIÉTÉ SIMPLE;CURATELLE;DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL;HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES;REVENU EN NATURE;CONCLUSIONS;MODIFICATION DE LA DEMANDE;CONDITION DE RECEVABILITÉ;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;AUDITION OU INTERROGATOIRE;PROCÈS-VERBAL | Vu le contexte, la recourante doit bel et bien être considérée comme étant l'employeuse de l'employée domestique de son père, la première donnant notamment des instructions à la seconde. Faute d'être en mesure de produire un relevé précis des heures de travail de l'employée, la recourante n'a pas satisfait à son obligation de tenir un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs de l'employée. À défaut pour l'employée de bénéficier d'un logement conforme à la loi, un salaire en nature ne peut être retenu à ce titre. Celui pour les frais de repas n'est pas contesté. Vu les éléments au dossier, les heures de travail retenues par l'OCIRT apparaissent fondées. Compte tenu de l'ensemble des circonstances et du principe de la proportionnalité, légère diminution du montant de l'amende. Rejet du recours. | CO.1; CO.18.al1; LDét.1; CO.319; CO.321.letd; CO.530.al1; CTT-EDom.1; CTT-EDom.5.al1; CTT-EDom.7; CTT-EDom.10bis; CTT-EDom.10; CO.360.al2.letd; CO.360.leta; CTT-EDom.10.al1bis; LDét.7; LDét.9; LIRT.1.al2; LIRT.35.al3; LPG.1.al1.leta; LPA.65; Cst; LPA.28.al1

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

À titre liminaire, il convient d'examiner la recevabilité des conclusions de la recourante.

E. 2.1

Selon l'art. 65 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (al. 1). Il contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve (al. 2). Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, la jurisprudence fait preuve d'une certaine souplesse s'agissant de la manière par laquelle sont formulées les conclusions du recourant. Le fait qu'elles ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est, en soi, pas un motif d'irrecevabilité, pour autant que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent comprendre

avec certitude les fins du recourant. Ainsi, une requête en annulation d'une décision doit être déclarée recevable dans la mesure où le recourant a, de manière suffisante, manifesté son désaccord avec la décision ainsi que sa volonté qu'elle ne déploie pas d'effets juridiques (ATA/20/2022 du 11 janvier 2022 consid. 2b et les arrêts cités). En outre, l'exigence de motivation de l'art. 65 al. 2 LPA a pour but de permettre à la juridiction administrative de déterminer l'objet du litige qui lui est soumis et de donner l'occasion à la partie intimée de répondre aux griefs formulés à son encontre. Elle signifie que le recourant doit expliquer en quoi et pourquoi il s'en prend à la décision litigieuse (ATA/20/2022 du 11 janvier 2022 consid. 2c et les références citées). L'exigence de la motivation est considérée comme remplie lorsque les motifs du recours, sans énoncer les conclusions formelles, permettent de comprendre aisément ce que le recourant désire (arrêt du Tribunal fédéral 2C_823/2017 du 23 mars 2018 consid. 4).

E. 2.2

Sauf exception prévue par la loi, le recourant peut invoquer des motifs, des faits et des moyens de preuves nouveaux qui ne l'ont pas été dans les précédentes procédures (art. 68 LPA). Le mémoire de réplique ne peut contenir qu'une argumentation de fait et de droit complémentaire, destinée à répondre aux arguments nouveaux développés dans le mémoire de réponse. Il ne peut en principe pas être utilisé afin de présenter de nouvelles conclusions ou de nouveaux griefs qui auraient déjà pu figurer dans l'acte de recours (arrêt du Tribunal fédéral 1C_130/2015 du 20 janvier 2016 consid. 2.2 in SJ 2016 I 358 ; ATA/1190/2022 du 29 novembre 2022 consid. 2b). Partant, des conclusions nouvelles prises au stade de la réplique sont irrecevables (ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 consid. 3a ; ATA/434/2021 du 20 avril 2021 consid. 1b).

E. 2.3

In casu, la recourante a rédigé elle-même son acte de recours du 30 septembre 2024, avant d'être assistée d'un conseil dans le cadre de ses écritures de réplique. Initialement, la recourante a clairement conclu à l'annulation de la décision querellée, considérant qu'elle ne pouvait être considérée comme étant l'employeuse de l'auxiliaire de vie de son père et contestant les faits retenus par l'intimé. Ultérieurement, la recourante a répliqué en maintenant ses conclusions principales et sollicitant, subsidiairement, une réduction de l'amende à CHF 1'000.-. Il en résulte qu'entre son acte de recours et sa réplique, la recourante a modifié ses conclusions, en demandant en sus de l'annulation de la décision litigieuse, la réduction de l'amende infligée. S'il est vrai que, tel que susrappelé, le mémoire de réplique ne peut contenir de nouvelles conclusions, il convient d'admettre in casu que, a majoré ad minus, soit selon le principe « qui peut le plus peut le moins », la conclusion en réduction de l'amende infligée entre dans l'objet du litige défini par la conclusion initiale de la recourante en annulation de la décision querellée. Ainsi, la conclusion de la recourante tendant à la réduction de l'amende infligée, à titre subsidiaire, doit être déclarée recevable. Par ailleurs, la recourante pouvait valablement faire valoir de nouveaux griefs dans son recours, de sorte que celui relatif à la contestation de sa qualité d'employeuse sera examiné dans les considérants qui suivent.

E. 3

La recourante reproche à l'intimé de ne pas avoir procédé à l'audition de son père, tandis qu'il aurait exclusivement fondé sa décision attaquée sur le contenu des déclarations de l'employée, sans avoir permis à la recourante d'être présente à cette audition, ni d'avoir

tenu de procès-verbal y relatif.

E. 3.1

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. 3.2

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).

E. 3.3

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).

E. 3.4

En l'espèce, en invoquant ce grief, la recourante semble en réalité se plaindre d'une violation de son droit d'être entendu par l'intimé, lequel n'aurait, d'une part, pas donné suite à la mesure d'instruction sollicitée, et ne lui aurait pas permis, d'autre part, d'assister à l'audition de l'employée. Il ressort toutefois du courriel du 21 février 2024 de l'intimé que ce dernier avait accédé à la demande de la recourante d'auditionner son père. Pour une raison inconnue, celle-ci n'y a toutefois pas donné suite. Elle ne le conteste d'ailleurs pas. En ces circonstances, la recourante ne saurait désormais reprocher à l'intimé de ne pas avoir entendu son père. Quant à l'audition de l'employée, en tant que l'intimé ne constitue pas une autorité au sens de l'art. 28 al. 1 LPA, la jurisprudence constante admet qu'il a la possibilité d'entendre des tiers, notamment des employés, hors la présence de l'employeur. La recourante a néanmoins eu la possibilité de s'exprimer à ce sujet, par écrit, à diverses reprises afin de faire valoir son point de vue. En effet, par courrier du 13 novembre 2023, l'OCIRT l'a informée du contenu des déclarations de l'employée, ainsi que des documents produits par celle-ci lors de son audition. Par conséquent, la recourante a pu se déterminer en toute connaissance de cause sur les faits reprochés. Finalement, elle n'a sollicité aucune

mesure d'instruction à cet égard dans le cadre de la présente procédure de recours. Ce grief sera dès lors rejeté.

E. 4

Le litige porte sur la conformité au droit de l'amende administrative infligée à la recourante pour sous-enchère salariale. La recourante conteste revêtir le statut d'employeuse à l'égard de l'employée domestique de son père.

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 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). L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. S'il ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties, parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre au moment de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, le juge doit recourir à l'interprétation normative (ou subjective), c'est-à-dire rechercher leur volonté objective en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3).

E. 4.2

La LDét 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. 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, SJ 1999 I p. 385 ; 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).

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, 4 e 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, 3 e 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 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 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, singulièrement en agissant conjointement (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 ; C/18817/2022 CAPH/37/2024 du 15 avril 2024 consid. 3.2).

E. 4.7

En l'occurrence, la recourante invoque, pour la première fois dans son acte de recours, son absence de qualité d'employeuse de l'auxiliaire de vie s'occupant de son père, de sorte que la décision querellée ne pouvait lui être adressée. Contredisant cette approche, les éléments suivants ressortent du dossier. Tout d'abord, d'un point de vue strictement formel, s'il est exact que le contrat de travail du 4 février 2023 a été conclu entre l'employée et le père de la recourante, il n'en demeure pas moins que cette dernière l'a cependant représenté lors l'établissement de l'avenant du 31 mai 2023 en signant en son nom. À cela s'ajoute que, depuis le début de la procédure initiée par l'intimé, la recourante n'a non seulement jamais contesté sa qualité d'employeuse, mais a de plus été assistée du conseil mandaté par son père et elle pour cette cause. Concrètement, cette représentation par la recourante de son père peut également aisément s'expliquer par le fait que celui-ci était sous curatelle, ce qui n'est pas contesté. En ces circonstances, les échanges de messages WhatsApp entre la recourante et l'employée démontrent que le travail de la seconde était organisé en fonction des instructions de la première. En effet, dans ses diverses écritures, la recourante reconnaît

elle-même que l'employée devait la prévenir de tout problème concernant son père, l'informer suffisamment en avance de ses congés afin de s'organiser avec elle pour assurer son remplacement, effectuer les tâches demandées par elle et ajuster ses horaires de travail selon les soins prodigués à son père, conformément à sa demande. Il en résulte donc que, si l'employée avait pour mission de prendre soin du père de la recourante, soit selon les propos de celle-ci de « s'occuper du bien-être de [celui-ci] (préparer ses repas de façon équilibrée et en adéquation avec ses pathologies, l'accompagner aux toilettes si nécessaire, gérer le ménage, le linge de maison et le linge personnel, l'accompagner en promenade, chez le médecin, entretenir ses facultés cognitives, s'occuper de tout ce dont il aurait besoin, [l']alerter en cas de problème et prévenir des chutes à [domicile] ou à l'extérieur) », l'organisation et le déroulement de son activité s'effectuaient selon les instructions de l'intéressée. Cette dernière confirme d'ailleurs elle-même qu'elle envisageait de résilier le contrat de l'employée en raison de leurs désaccords, de même qu'à la suite de plaintes de la part de son père sur son travail. Ce dernier s'en référait donc à la recourante pour prendre les mesures visant à gérer le travail de l'auxiliaire de vie. Dans ce contexte, le seul fait que le salaire était versé sur le compte bancaire de l'employée depuis le compte bancaire d'B_____ ne saurait suffire à considérer que ce dernier en était réellement l'employeur ou en tous les cas l'employeur exclusif dès lors qu'à l'exception de cet aspect, l'ensemble de la relation de travail était dirigé par la recourante. Cette dernière se chargeait d'ailleurs du remboursement des dépenses effectuées par l'employée contre remise des tickets de caisse par celle-ci. Au vu de ce qui précède, force est de constater que, vu le lien de subordination liant la recourante et l'auxiliaire de vie, la première agissait bel et bien en qualité d'employeuse de la seconde. C'est dès lors à juste titre que l'intimé lui a notifié la décision querellée. Partant, ce grief sera écarté.

E. 5

Remettant en cause la méthode de calcul utilisée par l'OCIRT, la recourante conteste les heures de travail de l'employée retenues et, partant, l'existence et le montant de la sous-enchère salariale.

E. 5.1

Selon le CTT-EDom, dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2023, sont considérés comme personnel de l'économie domestique les travailleurs occupés dans un ménage privé (art. 1 CTT-EDom). Le CTT-EDom s'applique à tout le personnel affecté aux activités domestiques traditionnelles ou nouvelles, notamment aux maîtres d'hôtel, gouvernantes, cuisiniers, cuisinières, valets de chambre, femmes de chambre, chauffeurs, jardiniers, jardinières, ainsi qu'aux autres employés de maison affectés notamment au nettoyage, à l'entretien du linge, aux commissions, à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées, de personnes handicapées et de malades, à l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux malades dans la vie quotidienne (art. 1 al. 2 CTT-EDom). La durée de la semaine de travail desdits travailleurs est de 45 heures (art. 5 al. 1 CTT-EDom). À teneur de l'art. 7 CTT-EDom, sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire (al. 1). 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% (al. 2). L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. Le travailleur peut s'informer en tout temps sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre (art. 10bis al. 3 CTT-EDom). À défaut, l'enregistrement de la durée du travail fait par le travailleur

vaut moyen de preuve en cas de litige (art. 10bis al. 4 CTT-EDom). Le travailleur logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé ; art. 11 al. 1 CTT-EDom).

E. 5.2

Les salaires minimaux prévus dans le CTT-EDom ont un caractère impératif au sens de l'art. 360a CO (art. 10 al. 7 CTT-EDom). Les contrats-types édictés en application de l'art. 360a CO, relatif aux salaires minimaux, présentent un caractère impératif, de sorte qu'il ne peut être dérogé aux salaires minimaux en défaveur du travailleur (art. 360d al. 2 CO).

E. 5.3

L'art. 10 CTT-EDom concrétise l'obligation de l'employeur de verser les salaires minimaux à ses employés pour une durée hebdomadaire de 45 heures, étant précisé qu'en cas de travail partiel, le salaire minimum est calculé prorata temporis (art. 10 al. 7 CTT-EDom). Pour le personnel qualifié porteur d'une AFP, d'un titre équivalent ou avec 4 ans d'expérience professionnelle, le salaire minimal brut est de CHF 4'730.- par mois, soit CHF 24.26 par heure (art. 10 al. 1 CTT-EDom). Entre 20h et 7h, le travailleur perçoit 60% du salaire minimum pour les veilles de nuit accomplies sans interruption (art. 10 al. 1bis let. a CTT-EDom) et 80%, pour chaque nuit de veille nécessitant une intervention de sa part (art. 10 al. 1bis let. b CTT-EDom). Ces montants comprennent le salaire en nature pour le logement et pour la nourriture. S'il est logé ou nourri par l'employeur, le travailleur reçoit en espèces la différence entre ces montants et la valeur du logement ou de la nourriture selon les normes AVS en vigueur, rappelées en annexe au CTT-EDom (art. 10 al. 3 CTT-EDom). Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source) est remis chaque mois au travailleur (art. 10 al. 6 CTT-EDom).

E. 5.4

Parmi les objectifs de la LDét figure 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).

E. 5.5

Le travail à rémunérer, au sens de l'art. 319 CO, s'entend de toute occupation humaine qui tend, de manière planifiée, à la satisfaction d'un besoin. Il ne s'agit pas nécessairement d'un comportement actif. Lorsque le travailleur se tient prêt à fournir sa prestation, cette seule disponibilité à travailler contribue en effet à la satisfaction des besoins de l'employeur. Le service de disponibilité est une prestation de travail ; il ne se conçoit que contre rétribution (art. 320 al. 2 CO), car le travailleur ne fournit pas cette prestation de manière désintéressée, mais en vue de la prestation principale (rémunérée ; ATF 124 III 249 consid. 3b ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 2.1 et 4A_334/2017 du 4 octobre 2017 consid. 2.2 et 2.3).

E. 5.6

En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a engagé une employée affectée à la prise en charge quotidienne de son père et aux activités domestiques traditionnelles. Elle appartient donc à la catégorie des employeurs mentionnés à l'art. 1 al. 2 LDét et est ainsi

soumise au respect des dispositions de la LDét qui renvoient à celles du CTT-EDom. Selon la décision litigieuse, l'OCIRT formule principalement trois reproches à l'égard de la recourante, lesquels ont une incidence sur le nombre d'heures de travail considéré et le calcul du salaire y relatif. L'OCIRT considère en effet que la recourante n'a pas tenu de registre des heures de travail et des jours de repos effectifs de l'employée, que le logement fourni ne pouvait justifier un salaire en nature et que le nombre d'heures de travail retenu pour déterminer le salaire n'est pas correct.

E. 5.6.1

Pour sa part, la recourante estime avoir respecté son obligation de tenir un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs de l'employée. À cet égard, elle produit un tableau des présences de l'auxiliaire de vie pour la période de février à octobre 2023, lequel recense ses jours de congé, ses week-ends de trois jours par mois en Italie, ses jours de remplacement, ses jours de vacances, ainsi que les périodes d'hospitalisation d'B_____. S'il peut être admis que ledit document, dont la date d'établissement n'est pas mentionnée, indique les jours de repos effectifs de l'employée, il n'indique en revanche pas ses horaires de travail. Par le biais de conjectures et pour les besoins de la cause, la recourante a tenté, au fur et à mesure de ses diverses écritures, d'en établir, a posteriori, un relevé ou, à tout le moins, un planning en fonction des horaires de soins et des hospitalisations de son père. Il reste qu'elle n'est pas en mesure de produire un relevé précis de heures de travail de l'employée, notées par celle-ci. La recourante a donc bel et bien failli à son obligation de tenir un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs de l'employée.

E. 5.6.2

Par ailleurs, la recourante considère que les moyens mis à disposition de l'employée pour se loger étaient suffisants, de sorte qu'ils justifiaient un salaire en nature. En effet, elle estime que la mise à disposition d'un canapé-lit dans le salon, situé à l'opposé de la chambre de son père et d'une armoire dans la seconde chambre encombrée de l'appartement permettaient à l'auxiliaire de vie de se loger adéquatement. Or, il ressort clairement de la lettre de l'art. 11 al. 2 CTT-EDom que le logement mis à disposition de l'employé par l'employeur s'entend d'une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle, bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé). In casu, s'il apparaît que l'employée disposait effectivement d'une armoire fermant à clé afin d'y ranger ses affaires, il n'est pas contesté que celle-ci se trouvait dans la seconde chambre du logement, occupée par les affaires du père de la recourante, de sorte que son utilisation était impossible. L'employée ne pouvait donc bénéficier de cette chambre que pour y entreposer ses affaires dans un espace réduit. Elle devait néanmoins dormir dans le salon, sur un canapé-lit, soit une forme de lit d'appoint n'équivalent pas à un lit permanent. Contrainte de dormir dans la pièce à vivre de l'appartement du père de la recourante, elle ne disposait d'aucun espace personnel, d'aucune intimité, lui permettant de se reposer et d'y passer ses pauses, de sorte qu'elle avait l'obligation de sortir de l'appartement à ces occasions. À cet égard, les propos de la recourante tendent à confirmer la plainte de l'employée du 19 octobre 2023, selon laquelle celle-ci devait dormir dans le salon et ne disposait pas d'endroit privé où se reposer durant ses deux demi-journées de congé par semaine. Au vu de ces considérations, il ne saurait être retenu que l'employée bénéficiait d'un logement justifiant un salaire en nature au sens des art. 10 al. 3 et 11 CTT-EDom. En revanche, le montant que l'intimé a pris en considération pour le calcul du salaire en nature quant au repas fournis, n'est pas contesté.

E. 5.6.3

S'agissant du nombre d'heures de travail de l'auxiliaire de vie pris en considération pour le calcul de son salaire, les éléments apportés par la recourante ne permettent pas de remettre en cause les décomptes de l'OCIRT. Le contrat de travail de l'employée prévoyait un taux d'activité équivalent à 45 heures par semaine et 195 heures par mois. La recourante a ainsi précisé que, selon elle, la journée de l'employée débutait à 10h après le passage des soignants pour se terminer vers 20h30/21h, heure de coucher de son père. Il fallait en déduire environ 4 heures 30 minutes de pause par jour entre les heures de passages de l'équipe de soins et ses pauses. Cependant, faute pour la recourante d'avoir tenu un registre des heures de travail de l'employée, rien ne permet de considérer que ces horaires étaient conformes à la réalité. Lesdits horaires ne tiennent en outre pas compte de l'assistance dont devait bénéficier le père de la recourante entre son réveil et l'arrivée des soignants, du fait que l'employée travaillait six jours sur sept compte tenu de ses deux demi-journées de congé (dont elle n'a bénéficié qu'à partir du mois de juin 2023) et qu'elle ne pouvait laisser le père de la recourante seul. En effet, les échanges de messages WhatsApp produits entre l'employée et la recourante démontrent que, à la demande même de la seconde, la première ne pouvait laisser son père seul et avait dû intervenir à plusieurs occasions durant la nuit afin de le recoucher. Sur ce dernier point, dans son raisonnement, la recourante persiste à se refuser de considérer les heures de service de disponibilité de l'employée comme du temps de travail effectif, quand bien même l'intimé lui a rappelé, à plusieurs reprises à bon droit, que la loi et la jurisprudence renaient explicitement le contraire. Compte tenu des explications de la recourante et des éléments versés au dossier, l'intimé a pris en considération, au titre de temps de pause, soit lorsque l'employée pouvait sortir librement de l'appartement quand le père de la recourante était entre les mains de tierces personnes (infirmiers, physiothérapeute et auxiliaire de vie de la Croix-Rouge), les temps de pause suivants : 1 heure 45 minutes (2 heures 35 minutes le vendredi), 30 minutes les lundis et mercredis et 4 heures 30 minutes les mardis et jeudis. Dès lors que l'employée devait être présente, y compris effectuer des veilles de nuit, il a retenu que son horaire de jour était de 7h à 21h et l'horaire de nuit de 21h à 7h. À cela s'ajoute que l'intimé a valablement déduit les jours de vacances de l'employée et ceux d'hospitalisation du père de la recourante, dans la mesure où ceux-ci avaient pu nécessiter une intervention limitée de l'employée. Par ailleurs, contrairement aux allégations de la recourante, l'intimé n'a pas retenu 80% du salaire minimum pour les heures effectuées entre 21h et 7h, mais bel et bien 60% de celui-ci, faute de pouvoir établir avec précision le nombre de nuits ayant nécessité des interventions de la part de l'employée. Au vu de tout ce qui précède, l'OCIRT était fondé à retenir les heures de travail susmentionnées.

E. 5.6.4

Les montants des salaires versés à l'employée ne sont pas contestés. Ils ressortent d'ailleurs des déclarations de celle-ci et de la recourante, des fiches de salaire produites, des décomptes de charges, ainsi que des relevés de compte bancaire de son père notamment. Si la recourante a remis en question les horaires de travail retenus par l'OCIRT, les montants, déterminés par l'intimé, que l'employée aurait dû recevoir ne sont pas non plus contestés et sont du reste conformes aux prescriptions applicables. C'est donc à bon droit que l'OCIRT a retenu que la sous-enchère salariale était de CHF 42'250.- à l'égard de l'employée. Le grief sera ainsi écarté.

E. 6

Finalement, la recourante conteste la quotité de l'amende qui lui a été infligée.

E. 6.1

Le contrôle du respect des conditions fixées dans la LDét incombe, pour les dispositions prévues par une convention collective de travail étendue, aux organes paritaires chargés de l'application de la convention (let. a), pour les dispositions relatives aux salaires minimaux au sens de l'art. 360a CO prévues par un contrat-type de travail, aux commissions tripartites instituées par les cantons ou la Confédération (art. 360b CO ; let. b), pour les dispositions prévues par des actes législatifs fédéraux, aux autorités compétentes en vertu de ces actes (let. c), pour les autres dispositions : aux autorités désignées par les cantons (let. d ; art. 7 al. 1 LDét). Sur demande, l'employeur remet aux organes visés à l'art. 7 al. 1 LDét tous les documents attestant que les conditions de travail et de salaire des travailleurs sont respectées (art. 7 al. 2 LDét). Si les documents nécessaires ne sont pas ou plus disponibles, l'employeur doit établir le respect des dispositions légales à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il n'a commis aucune faute dans la perte des pièces justificatives (art. 7 al. 3 LDét). Les organes de contrôle annoncent à l'autorité cantonale compétente toute infraction à la LDét (art. 9 al. 1 LDét).

E. 6.2

La loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT - J 1 05) précise la mise en œuvre, dans le canton de Genève, de la LDét (art. 1 al. 2 LIRT). En vertu de l'art. 35 al. 3 LIRT, l'OCIRT est l'autorité de contrôle compétente pour le prononcé des sanctions et mesures administratives prévues par l'art. 9 LDét. En outre, il est spécifiquement désigné pour être l'autorité compétente pour contrôler le respect des salaires minimaux prévus dans les contrats-types de travail (art. 34A LIRT) et pour prononcer les sanctions administratives qui s'imposent selon l'art. 9 LDét en cas de non-respect de ceux-ci (art. 34B al. 1 LIRT).

E. 6.3

L'autorité cantonale visée à l'art. 7 al. 1 let. d LDét - soit l'OCIRT - peut, en cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire minimal d'un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a CO par l'employeur qui engage des travailleurs en Suisse, prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de CHF 30'000.- au plus (art. 9 al. 2 let. f LDét). Selon les travaux législatifs relatifs à l'art. 9 LDét, les sanctions administratives alors prévues n'étaient pas de nature à imposer efficacement le respect des conditions minimales de salaire et de travail. Il pouvait ainsi se révéler plus avantageux pour un employeur étranger de s'acquitter du paiement d'une sanction pécuniaire que de respecter la loi. C'est dire que la protection des travailleurs indigènes ou étrangers ne pouvait guère être assurée de cette manière. Il en allait de même pour les infractions relatives aux salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO qui sont commises par des employeurs employant des travailleurs en Suisse, qui elles aussi pouvaient être sanctionnées uniquement par une amende de CHF 5'000.- au maximum. Or, là encore, ce plafond de CHF 5'000.- était trop bas pour que la sanction soit réellement dissuasive. C'est pourquoi il était judicieux de porter à CHF 30'000.- le montant maximal des sanctions administratives applicables dans les cas précités, puisque cela garantira une mise en œuvre plus efficace des conditions suisses de salaire et de travail (FF 2015 5365 s.).

E. 6.4

La LDét 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. C'est dire que la quotité de la sanction administrative doit être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal (ATA/508/2020 du 26 mai 2020 consid. 4b ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3 e éd., 2011, p. 160 n. 1.4.5.5 ; plus nuancé : Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2 e éd., 2018, p. 413 n. 1211).

E. 6.5

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 CP s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif. On doit cependant réserver celles qui concernent exclusivement les juridictions pénales (notamment les art. 34 ss, 42 ss, 56 ss, 74 ss et 106 al. 1 et 2 CP ; ATA/422/2020 du 30 avril 2020 consid. 18c ; ATA/1370/2019 du 10 septembre 2019 consid. 3c). Il est ainsi nécessaire que le contrevenant ait commis une faute, fût-ce sous la forme d'une simple négligence (ATA/407/2020 du 30 avril 2020 consid. 7c ; Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8 e éd., 2020, p. 343 n. 1493).

E. 6.6

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 de ce dernier (ATA/526/2020 du 26 mai 2020 consid. 10b). L'autorité prend en considération la nature, la gravité et la fréquence des infractions commises, dans le respect du principe de proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst. - RS 101 ; ATA/326/2020 du 7 avril 2020 consid. 8b ; ATA/1365/2017 du 9 octobre 2017 consid. 9e). 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). Si les antécédents constituent une circonstance aggravante, l'absence d'antécédents est une circonstance neutre qui n'a pas l'effet de minorer la sanction (ATA/435/2023 du 25 avril 2023 consid. 11 et l'arrêt cité). 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/280/2020 du 10 mars 2020 consid. 6b).

E. 6.7

Avant l'entrée en vigueur le 1 er avril 2017 de l'art. 9 LDét dans sa nouvelle teneur, la chambre administrative avait confirmé, 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.-, l'amende de CHF 2'000.- infligée par l'OCIRT (ATA/1057/2017 du 4 juillet 2017). La quotité maximale fixée dans la loi à cette période était de CHF 5'000.-. Elle 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 la quantité considérable de la sous-enchère salariale (CHF 329'120.60), de sa durée (plus de deux ans et demi) et du nombre de collaborateurs concernés (79), soit la totalité des employés soumis à la convention collective (ATA/647/2016 du 26 juillet 2016). En revanche, la chambre administrative a 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 par le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs des esthéticiennes du 18 décembre 2012 (CTT-Esthé – J 150.16), pour deux employées, pendant plusieurs mois, entraînant un rattrapage de CHF 10'175.84. Il s'agissait de la première infraction commise par l'employeur en cette matière et celui-ci avait collaboré à l'établissement des faits (ATA/126/2016 du 9 février 2016). L'amende fixée à CHF 2'500.- a toutefois été confirmée, s'agissant également d'une violation des salaires minimaux impératifs prévus par le CTT-Esthé, sur une durée de moins d'une année et concernant un arriéré salarial évalué entre CHF 10'000.- et CHF 15'000.-, du fait qu'une seule employée était concernée et que la recourante avait déjà fait l'objet, par le passé, d'un rattrapage salarial (ATA/1447/2017 du 31 octobre 2017).

E. 6.8

En application de l'art. 9 al. 2 let. f LDét dans sa nouvelle teneur depuis le 1^{er} avril 2017 (augmentation du plafond de CHF 5'000.- à CHF 30'000.-), la chambre administrative a confirmé que, s'agissant d'une employeuse à laquelle il était reproché des versements inférieurs aux salaires minimaux pour un montant total de CHF 317'512.53 à une employée domestique durant un peu moins de 9 ans, une amende de CHF 20'800.- était justifiée. Ce montant tenait compte des « circonstances particulièrement déplorable dans lesquelles la sous-enchère constatée par l'OCIRT avait eu lieu », ainsi que de la mauvaise collaboration de l'employeuse à l'établissement des faits (ATA/1268/2023 du 24 novembre 2023 consid. 6). De même, l'amende de CHF 8'500.- infligée aux employeurs d'une employée domestique pour une sous-enchère s'élevant à CHF 42'668.- sur une période d'un peu moins de 2 ans, a été considérée comme respectant le principe de la proportionnalité. À juste titre, pour la fixation de l'amende, avaient été pris en considération la durée de versement du salaire inférieur aux minimaux salariaux, le total important de la sous-enchère, l'absence de rattrapage salarial malgré la demande de mise en conformité et le fait qu'il s'agissait de la première infraction (ATA/521/2023 du 22 mai 2023 consid. 4). Une amende de CHF 7'250.- a également été confirmée dans une affaire dans laquelle la sous-enchère salariale d'un montant total de CHF 23'518.-, en contravention au contrat-type de travail du commerce de détail du 13 juin 2017 (CTT-CD - J 1 50.17), concernait quatre employés, pendant la totalité de la durée de leur contrat de travail, de plus d'un an pour deux des employés et neuf mois pour les deux autres. L'employeuse n'avait procédé à aucun rattrapage salarial en faveur des employés, malgré la requête de mise en conformité de l'autorité et avait fait preuve d'une collaboration médiocre (ATA/220/2020 du 25 février 2020 consid. 6). La chambre a par contre réduit l'amende dans plusieurs autres cas. Dans une affaire dans laquelle la sous-enchère salariale de CHF 381'701.18 en contravention au CTT-EDom avait duré quatre ans, été commise au préjudice de cinq employées, constituait la première infraction commise par la recourante et consacrait une faute moyenne de cette dernière relativisée par les circonstances, la chambre administrative a réduit l'amende de CHF 28'000.- à 14'000.- (ATA/894/2022 du 6 septembre 2022 consid. 9). Dans un autre cas, la chambre administrative a réduit l'amende de CHF 5'600.- à CHF 4'000.-. La

recourante n'avait pas respecté le salaire minimal prescrit par le CTT-EDom pour deux employées pendant respectivement trois ans et près de quatre ans pour un montant de sous-enchère salariale de CHF 13'232.35. Elle avait fait preuve d'une collaboration moyenne. Il s'agissant de sa première infraction. Une partie minime de l'infraction s'était déroulée pendant la période où le plafond de l'amende était de CHF 5'000.- (ATA/917/2021 du 7 septembre 2021 consid. 8b). Dans une dernière affaire relevant toujours du CTT-EDom, la chambre de céans a réduit l'amende de CHF 11'400.- à CHF 5'000.-, malgré la faute grave, uniquement en raison de la prescription partielle des faits répréhensibles. En effet, pour la fixation de l'amende, seul devait être pris en compte un montant de sous-enchère salariale de CHF 30'185.- pendant environ deux ans, en raison de la prescription de la sous-enchère salariale antérieure de CHF 32'000.-. Il s'agissait de la première infraction de la recourante, qui n'avait pas procédé à un rattrapage salarial et avait fait preuve d'une collaboration médiocre. La sous-enchère avait eu lieu pendant toute la durée du contrat de travail de l'employée concernée (ATA/871/2020 du 8 septembre 2020 consid. 3c).

E. 6.9

En l'occurrence, l'intimé a infligé à la recourante une amende d'un montant de CHF 8'500.-. Il a pris en compte le montant de la sous-enchère salariale de CHF 42'250.- sur une période relativement brève (9 mois), l'absence de rattrapage salarial et les circonstances dans lesquelles la sous-enchère constatée avait été pratiquée. Il a relevé que la chambre qui aurait dû être mise à la disposition de la travailleuse était totalement encombrée et qu'ainsi, en plus de se voir déduire un montant mensuel de CHF 345.- pour une chambre dont elle ne disposait pas, elle ne pouvait même pas se reposer sur un lit dans une pièce fermée durant ses pauses durant ses deux demi-journées de congé et devait sortir de l'appartement. Le montant précité était justifié, quand bien même il s'agissait de la première infraction en la matière constatée par l'office, ce montant correspondant à la sévérité voulue par le législateur lors du durcissement du dispositif des sanctions entré en vigueur au 1^{er} avril 2017. Dans un cas relativement similaire, la chambre de céans avait relevé qu'une sous-enchère de CHF 42'000.- devait être qualifiée d'importante au regard de la période relativement réduite pendant laquelle elle avait été cumulée (1^{er} décembre 2018 au 2 juillet 2020). La faute devait dès lors être qualifiée de grave. Elle avait de même retenu que la version des recourants, en l'espèce un couple, évoquant un travail de son employé de maison de 20 heures par semaine à raison de 4 heures par jour le matin plus des heures supplémentaires l'après-midi, le travail de l'employé n'étant pas nécessaire l'après-midi grâce au télétravail et à la présence des grands-parents, n'était pas crédible. Il avait ainsi été retenu que l'employé travaillait des journées complètes (ATA/521/2023 précité). En l'espèce, bien que le montant de la sous-enchère salariale soit quasiment identique au cas susmentionné, il est constitué en majorité d'heures de veille qui n'ont pas été correctement prises en considération et rémunérées, circonstance qui doit être prise en considération dans l'analyse, fine, de tous les éléments pertinents servant à fixer le montant proportionné d'une amende. En effet, la gravité de la faute apparaît plus importante dans le premier cas que dans celui de la recourante, étant cependant relevé qu'il doit être retenu à la charge de cette dernière qu'elle a persisté à minimiser l'activité de son employée, pourtant contrainte de rester auprès du père de son employeur pendant la nuit, au seul prétexte, quelque peu léger, que celui-ci dormait. Il doit aussi être retenu à la décharge de la recourante, d'une part, que la sous-enchère salariale n'avait pas pour objectif de lui procurer un enrichissement personnel puisque le paiement des salaires dus à l'employée provenait exclusivement du

compte bancaire de son père. Sa propre situation patrimoniale ne dépendait en conséquence pas du non-respect du CTT-EDom. De même, l'employeuse avait fait signer un contrat à son employée, l'avait affiliée à l'assurance vieillesse et survivants, établissait des fiches de salaire, et surtout avait sollicité CHÈQUE SERVICE qui procédait au relevé des salaires et des charges y relatives. Or, le choix de faire intervenir ce service constitue un signe en faveur d'une volonté d'un employeur de se conformer à ses obligations. C'est toutefois à juste titre que l'OCIRT a insisté sur la gravité des circonstances dans lesquelles la sous-enchère constatée avait été pratiquée. Les conditions de logement de la travailleuse ne répondaient en aucun cas aux obligations auxquelles était tenue l'employeuse, ce dont celle-ci aurait dû à l'évidence se rendre compte. À cet élément s'ajoute l'absence de rattrapage salarial. Pour le surplus, l'OCIRT a correctement rappelé et tenu compte de la sévérité voulue par le législateur lors du durcissement du dispositif de sanctions entrées en vigueur au 1^{er} avril 2017. Enfin, le fait qu'il s'agisse d'une première infraction et que, par voie de conséquence, il n'y ait pas d'antécédent est, à teneur de la jurisprudence, un facteur neutre et ne permet pas un allègement du montant de l'amende à ce titre. Au vu de ce qui précède et afin de tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes, le montant de l'amende sera légèrement diminué à CHF 6'000.-. Le recours sera partiellement admis dans le sens de ce qui précède.

E. 7

La recourante succombant très largement, un émolument, réduit, de CHF 800.- sera mis à sa charge (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure, réduite, de CHF 500.- lui sera allouée, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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