

GE_GERICHTE A/3838/2024 vom 20. Juni 2025

GE Cour de justice, 2025-06-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3838_2024

FR: GE_GERICHTE A/3838/2024 du 20 juin 2025

IT: GE_GERICHTE A/3838/2024 del 20 giugno 2025

Erwägungen

E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de l'amende administrative infligée aux époux pour sous-enchère salariale. La recourante « ne conteste pas la potentielle sous-enchère », mais uniquement revêtir le statut d'employeuse à l'égard de l'employée domestique du couple concernée par la procédure.

E. 2.1

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 l'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. 2.2

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. 2.3

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. 2.4

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. 2.5

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 - 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. 2.6

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/634/2025 du 5 juin 2025 consid. 4.6). Dans le domaine du travail domestique, la jurisprudence tant en matière administrative que civile a 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/634/2025 précité consid. 4.6 ; ATA/1138/2024 du 27 septembre 2024 consid. 3.6 et les arrêts cités). La chambre administrative a considéré qu'une recourante, qui avait recruté deux employés de maison pour s'occuper de feu son père revêtait la qualité d'employeuse. Il ressortait notamment des échanges de la messagerie WhatsApp et des déclarations concordantes des employées que la recourante planifiait, organisait et assurait un contrôle strict de la bonne exécution des tâches quotidiennes. Elle avait même réprimandé un employé qui s'était adressé à feu son père et non à elle pour entamer une négociation à la hausse de son salaire. Quand bien même il convenait de retenir un lien de subordination des employés à l'égard du défunt, il apparaissait que ledit lien était tout aussi voire plus important avec la recourante qu'avec feu son père. Peu importait, conformément à la jurisprudence précitée, que les salaires des employés aient été essentiellement payés avec les deniers du père de la recourante (ATA/949/2024 du 14 août 2024 consid. 6.3 ; ATA/555/2024 du 3 mars 2024

consid. 2.7).

E. 2.7

En l'espèce, même si son contrat de travail, d'un point de vue strictement formel, a été signé avec la mère de l'époux, il n'est pas contesté que l'employée a travaillé au domicile genevois et pour le ménage des époux. Il lui arrivait par ailleurs de travailler « au service » de la mère de la recourante à Paris. L'intimé a considéré la recourante comme une employeuse à la lumière de ses propres constatations. Cette qualification est rendue vraisemblable à l'examen des éléments du dossier. Il ressort en effet des échanges de messages WhatsApp entre l'agence de placement O_____ (ci-après : l'agence) et l'employée que cette dernière a été reçue en entretien et recrutée par la recourante. C'est également à celle-ci que l'agence a envoyé le projet de contrat de travail. La recourante, après avoir « vérifié » auprès de son avocat plusieurs points », a répondu à l'employée le 5 décembre 2022 : « nous vous embaucherons et vous commencerez le 15 décembre. Si vous êtes très motivée à travailler pour nous alors vous travaillerez pour nous ». Elle lui a envoyé son contrat le lendemain, en la priant de le lui remettre signé. La recourante ne peut être suivie lorsqu'elle allègue qu'elle n'avait pas connaissance des modalités de rémunération de l'employée et que son époux gérait seul « l'ensemble des aspects administratifs et financiers ». On peut citer, par exemple, un message WhatsApp du 28 août 2022 par lequel la recourante a établi un « [d]écompte » de EUR 1'200.- en faveur de l'employée, pour plusieurs journées de travail ainsi que des frais liés au train et aux péages. Le 6 septembre 2022, elle lui a proposé un forfait de EUR 300.- par jour pour un travail « live-in ». En outre, lorsque l'employée lui a posé des questions le 3 décembre 2022 sur le salaire prévu dans son contrat de travail, elle lui a répondu qu'elle lui verserait sur son compte EUR 2'539.70 et lui donnerait en espèces EUR 1'460.30. Le 24 décembre 2022, l'employée lui a transmis ses coordonnées bancaires. Après que la recourante eut payé une séance de gymnastique le 18 avril 2023, alors que sa fille n'y était pas allée, elle a organisé un « [d]ébrief » pour reparler de l'incident et prévenu l'employée qu'elle « déduirai[t] la séance non honorée de [son] salaire » la prochaine fois. Un message WhatsApp du 12 juin 2023 confirme que la recourante a discuté avec l'employée de calculs en lien avec le prélèvement de l'impôt à la source sur son salaire mensuel. Dans un courriel à l'employée du 25 août 2023, elle a indiqué être « en contact avec Chèque Service pour le calcul de [son] solde de tout compte ». Enfin, l'employée a informé Chèque Service le 13 novembre 2023 qu'elle avait reçu un certificat de salaire qui lui avait été transmis par la recourante. De surcroît, les nombreux échanges WhatsApp entre la recourante et l'employée versés au dossier démontrent que le travail de la seconde était organisé en fonction des instructions de la première. Celle-ci échangeait quotidiennement avec l'employée afin d'organiser les journées de ses enfants et de contrôler la bonne exécution des tâches. Il existait des groupes WhatsApp intitulés « Nannies's C_____ » ou « D_____ 's Diary », créés par la recourante pour « faciliter les échanges » avec les employées de maison – dans lesquels elle n'avait d'ailleurs pas ajouté son époux. L'employée devait la prévenir de tout problème concernant les enfants et ajuster ses horaires de travail en fonction de la prise en charge de ceux-ci, conformément à sa demande. La recourante définissait ses tâches, comme l'illustre un message WhatsApp du 1^{er} décembre 2022 : « Il vous incombe dans votre fonction d'être toujours alert[e] et de vérifier régulièrement la bonne taille : - des vêtements - des souliers (très important) Etc. [...] Ce n'est pas à moi de le faire ». C'est également elle qui accordait à l'employée ses vacances et congés. Quoi qu'en dise la recourante, il apparaît que l'employée elle-même la considérait comme son employeuse. Ainsi, elle racontait à l'agence le 14 août 2023 : « je termine à 8h

mon contrat avec [M]adame A_____ ». L'agence lui rappelait par ailleurs que les questions liées aux salaires et aux déclarations relevaient directement de sa relation avec son employeuse, « qui [était] Madame A_____ ». Dans ce contexte, le seul fait que le salaire soit versé sur le compte bancaire de l'employée depuis le compte bancaire de l'époux ne saurait suffire à considérer que ce dernier était son employeur exclusif. À l'exception de cet aspect, l'ensemble de la relation de travail était dirigé par la recourante. Par un message WhatsApp du 29 mars 2023, celle-ci l'a même mise en garde contre l'éventuelle résiliation de son contrat de travail dans les termes suivants, après qu'elle eut découvert que l'employée avait emprunté de l'argent en espèces pour des besoins personnels : « Sachez que je préfère que vous me demandiez et vous seriez très agréablement surprise de mon retour. Par contre, si je découvre [quoi que] ce soit de préjudiciable même infime. Je prendrai une décision radicale [...] point de non[-]retour ». Enfin, la recourante soutient avoir agi tout au plus en qualité d'intermédiaire ou de « porte-parole » de son époux. Or, il ne ressort pas du dossier qu'elle n'aurait fait que transmettre les instructions de celui-ci. Force est de constater, au contraire, qu'elle avait un pouvoir de décision au moins aussi important que lui. Au vu de ce qui précède, vu le lien de subordination liant la recourante et l'employée, 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 également adressé la décision querellée. Partant, ce grief sera écarté. Pour le surplus, le fait que la recourante se trouvait déjà, selon elle, dans une situation de précarité, sans aucun revenu, et devait s'occuper de ses deux enfants en bas âge en raison de la mise en détention provisoire de son époux ne change rien aux constats qui précèdent, et donc à sa qualité d'employeuse, étant relevé que la recourante ne conteste pas le montant de l'amende qui lui a été infligée. Elle qualifie les conséquences économiques de la décision querellée de « funestes » pour elle, mais ne les démontre pas. La résiliation du bail du grand appartement de huit pièces dans lequel la famille logeait, en particulier, ne prouve pas encore son allégation selon laquelle cette amende de CHF 5'000.- prononcée à l'encontre des époux « mett[rait] en danger [son] minimum vital ». Mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 3

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * *