

# **GE\_GERICHTE A/616/2024 vom 27. September 2024**

GE Cour de justice, 2024-09-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_616\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_616_2024)

FR: GE\_GERICHTE A/616/2024 du 27 septembre 2024

IT: GE\_GERICHTE A/616/2024 del 27 settembre 2024

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Le recourant a sollicité son audition ainsi que celle de D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. En outre, dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner en premier lieu, il se plaint de l'audition non contradictoire des employés menée par l'OCIRT, du fait que ses parents n'ont pas été entendus et que l'OCIRT n'avait accordé aucune valeur probante aux preuves qu'il avait offertes. L'OCIRT demande à pouvoir produire les SMS échangés avec E\_\_\_\_\_.

#### **E. 2.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 132 II 485 consid. 3.21). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier. En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

#### **E. 2.2**

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

#### **E. 2.3**

Les représentants de l'OCIRT, les membres de l'inspection paritaire des entreprises et les commissions paritaires chargées du contrôle par délégation sont notamment habilités à interroger les travailleurs hors de la présence de l'employeur (art. 2 al. 1 let. b du règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 23 février 2005 - RIRT - J 1 05.01).

#### **E. 2.4**

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 ceux-ci 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. Au demeurant, 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-type de travail de l'économie domestique ( ATA/1335/2023 du 12 décembre 2023 consid. 4.5 ; ATA/1268/2023 du 24 novembre 2023 consid. 4).

#### **E. 2.5**

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<sup>er</sup> 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. Dans ces conditions, leur droit d'être entendues avait été respecté (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_34/2021 du 20 mai 2022 consid. 4.2.2).

#### **E. 2.6**

En l'espèce, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et le recourant ont été entendus par la chambre de céans, de sorte qu'il a été satisfait à la requête du recourant relative à l'audition de ces personnes. Il n'apparaît en revanche pas nécessaire d'entendre C\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. En effet, le recourant s'est vu offrir la possibilité de faire valoir ses arguments non seulement par écrit mais également oralement devant la chambre de céans et s'est exprimé de manière circonstanciée sur l'objet du litige. Le dossier contient les déclarations détaillées des deux employés, entendus tant par l'OCIRT que la chambre de céans, et de nombreuses pièces, fournies par les deux parties. Il contient également de nombreux renseignements concernant les faits sur lesquels l'audition de C\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ est requise. Le recourant n'indique du reste pas quels éléments, autres que ceux ressortant déjà des attestations produites, ces auditions pourraient apporter à la solution du litige. L'ensemble des écritures et des pièces produites suffisent donc à la chambre de céans pour se prononcer en toute connaissance de cause. Dès lors, la requête d'actes d'instruction sera écartée. Pour ces mêmes motifs, il n'y a pas non plus lieu d'ordonner la production des SMS échangés entre l'OCIRT et E\_\_\_\_\_, ce d'autant plus que celui-là n'indique pas en quoi cette production serait pertinente pour l'issue du litige.

### **E. 2.6.1**

En vertu de l'art. 2 al. 1 let. b RIRT, l'OCIRT pouvait entendre D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ en l'absence du recourant. Ce dernier n'est donc pas fondé à se plaindre de leur audition non contradictoire. Au demeurant, un autre motif commande de retenir cette solution. Les comptes rendus des déclarations des travailleurs, entendus à titre de renseignements et non en tant que témoins, – l'OCIRT ne faisant pas partie des autorités visées par l'art. 28 al. 1 LPA –, ont été transmis au recourant, qui a ainsi pu en prendre connaissance et se déterminer en toute connaissance de cause avant le prononcé de la décision attaquée, puis à nouveau dans son recours. Ainsi, et conformément à la jurisprudence précitée, l'OCIRT n'était pas tenu de faire participer l'intéressé ou son père aux auditions desdits travailleurs, sous forme écrite ou orale. Même à admettre une violation du droit d'être entendu du recourant, celle-ci aurait été réparée au plus tard devant la chambre de céans, dès lors que l'intéressé a pu se déterminer sur ces auditions devant celle-ci également. Par surabondance, la chambre de céans a entendu les deux employés et le recourant a participé à leur audition.

### **E. 2.6.2**

Ce dernier a transmis une attestation établie par sa mère. Par conséquent, mais également vu les nombreuses autres pièces figurant déjà au dossier, l'OCIRT pouvait procéder à une appréciation anticipée des preuves disponibles et ainsi se dispenser d'entendre les parents du recourant, contrairement à ce que celui-ci fait valoir, sans violer son droit d'être entendu. Par surabondance, l'aphasie de feu B\_\_\_\_\_, confirmée par le recourant lors de son audition devant la chambre de céans notamment, s'opposait de facto à ce qu'il soit entendu par l'OCIRT. Le grief tiré de la violation du droit d'être entendu sera donc écarté.

### **E. 2.6.3**

Pour le surplus, en tant que le recourant fait valoir que l'OCIRT n'aurait accordé aucune valeur probante aux preuves qu'il avait offertes, contrairement à la valeur probante prétendument excessive attribuée aux déclarations de D\_\_\_\_\_, cette critique ne relève pas du droit d'être entendu, mais plutôt de l'appréciation des preuves qui sera examinée avec les griefs au fond (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_34/2021 du 20 mai 2022 consid. 4.2.2).

## **E. 3**

Le litige porte sur la conformité au droit de l'amende administrative infligée au recourant pour sous-enchère salariale. Le recourant conteste revêtir le statut d'employeur à l'égard des employés domestiques de feu son père.

### **E. 3.1**

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. 3.2**

La loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement du 8 octobre 1999 (LDét - RS 823.20) règle le contrôle des employeurs qui engagent des travailleurs en Suisse et les sanctions qui leur sont applicables en cas de non-respect des dispositions relatives aux salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO (art. 1 al. 2 LDét). Selon l'art. 1 al. 3 LDét, la notion de travailleur est régie par le droit suisse (art. 319 à 362 CO).

### **E. 3.3**

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. 3.4**

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. 3.5**

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. 3.6**

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).

### **E. 3.7**

En espèce, les prestations de travail fournies par les employés auprès de feu B\_\_\_\_\_ ne sont pas remises en question et il n'est pas non plus contesté qu'ils étaient chacun liés par un contrat de travail. Les parties divergent cependant sur l'identité de la partie employeuse. Alors que l'OCIRT a retenu que le recourant revêtait la qualité d'employeur de D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, l'intéressé prétend avoir agi à l'égard des employés exclusivement en qualité de représentant ou proche aidant de feu son père, lequel était le seul bénéficiaire des prestations des employés. Il le représentait certes dans l'organisation et la mise en œuvre de certains de ses souhaits mais n'intervenait pas dans ses rapports avec ses employés, sauf pour la gestion de la logistique et les formalités administratives. De tels actes entraînent dans le cadre d'une entraide familiale exclusivement. Il ne peut toutefois être suivi. En premier lieu, outre le fait qu'il a admis intervenir sur le plan administratif, il ressort de ses propres déclarations devant la chambre de céans, mais aussi de celles de D\_\_\_\_\_ et de E\_\_\_\_\_ tant devant l'OCIRT que la chambre de céans, qu'il a engagé seul ces derniers et les rémunérait notamment. Certes, la lettre d'engagement de la seconde ainsi que les documents officiels figurant au dossier (formulaires de l'OCPM des 23 février 2018, 23 septembre 2019, 16 avril 2020, 5 mars 2021 et 18 novembre 2022 et attestations de salaire notamment) portent différentes signatures attribuées à feu B\_\_\_\_\_. Or, comme l'a retenu l'OCIRT, ces signatures ont été apposées par le recourant, ce qu'il a admis. En deuxième lieu, il ressort des messages WhatsApp échangés entre le recourant et D\_\_\_\_\_ ainsi que des déclarations de ce dernier, que le recourant communiquait très régulièrement avec les employés pour leur demander des nouvelles de son père, mais aussi et surtout pour leur transmettre des instructions sur les tâches à accomplir ou pour s'assurer de la bonne exécution des directives données. On peut citer, par exemple, le rappel adressé à D\_\_\_\_\_ afin qu'il serve des aliments frais et variés à son père ou lui administre des médicaments (15 août 2022) et la communication aux employés des rendez-vous médicaux de son père (2 mars 2022 et 17 août 2022). En troisième lieu, selon les déclarations concordantes des employés, que rien ne permet de remettre en cause, le recourant accordait les vacances et ces derniers s'adressaient à lui pour toute question en lien avec l'organisation de leur travail. Il fixait également les horaires de travail, soit à l'engagement soit peu de temps après, et gardait le contrôle en cas de changement, ayant admis devant la chambre de céans en être informé, le cas échéant. C'est également à lui que D\_\_\_\_\_ a adressé ses certificats médicaux, auxquels le recourant a donné suite en acceptant la réduction du temps de travail de son employé puis sa

démission. Il était en outre le seul destinataire des revendications ou plaintes de D\_\_\_\_\_ en lien avec ses conditions de travail ( cf . courriel du 16 août 2022). Au vu de ce qui précède, il apparaît que le recourant prenait toutes les décisions en lien avec le travail des employés et que feu B\_\_\_\_\_ n'avait aucun pouvoir de décision. Il ne pouvait en être autrement, puisque l'AVC dont ce dernier avait été victime l'avait rendu dépendant et aphasique, ce qui l'empêchait de donner des instructions et de remplir les obligations d'un employeur sur le plan administratif, bien qu'il arrivât à se faire comprendre par des gestes. Le fait qu'il ait signé un acte notarié le 25 juillet 2023 et que son médecin ait attesté de sa capacité de discernement pour cet acte seulement ne change rien à sa dépendance et à son aphasie. Enfin, outre le fait que feu B\_\_\_\_\_ n'était pas en mesure de faire usage des moyens de communication modernes, le recourant n'a jamais indiqué aux employés qu'il ne faisait que transmettre les instructions de son père et agissait sur délégation de ce dernier, ce qui ne ressort du reste pas du dossier. Dès lors, les employés étaient soumis à l'autorité du recourant, qui s'est comporté comme le seul référent pour l'exécution du contrat, et cela des points de vue personnel, fonctionnel, temporel et économique. Les arguments contraires de ce dernier n'y changent rien. En effet, il ne peut être suivi lorsqu'il allègue que feu B\_\_\_\_\_ était le seul bénéficiaire des prestations de travail fournies par les employés. En effet, l'embauche des employés pour s'occuper en permanence de ce dernier le soulageait également dans son quotidien, comme l'a déjà admis la chambre de céans dans un cas similaire ( ATA/894/2022 du 6 septembre 2022 consid. 6), et ainsi que l'illustrent ses déclarations relatives à ses séjours à l'étranger pour des raisons professionnelles. De même, le fait qu'il ne partageait pas le même foyer et que les outils de travail étaient fournis par feu son père n'est pas déterminant ni même pertinent, puisque la prestation des employés consistait précisément à prendre soin de celui-ci à son domicile. La qualité d'employeur du recourant est donc établie. Le grief, mal fondé, sera par conséquent écarté.

#### **E. 4**

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

##### **E. 4.1**

Selon le CTT-EDom, en vigueur dès 2016 et jusqu'à la fin des relations de travail des employés, 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. 10 bis 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. 10 bis al. 4 CTT-EDom).

#### **E. 4.2**

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. 4.3**

L'art. 10 CTT-Edom, dans sa teneur applicable au moment des faits, 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). Les salaires minimaux s'élevaient, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, à CHF 3'801.- pour un employé non qualifié, à CHF 4485.- entre novembre et décembre 2020, à CHF 4'512.- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et à CHF 4537.65, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les deux catégories de travailleurs, sans distinction. Les montants ci-dessus 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 CCT-EDom).

#### **E. 4.4**

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. 4.5**

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. 4.6**

En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant a engagé au minimum deux employés affectés à la prise en charge quotidienne de feu son père et aux activités domestiques traditionnelles (en l'occurrence ménages, courses, cuisine, toilettes et sorties médicales notamment). Il appartient donc à la catégorie des employeurs mentionnés à l'art. 1 al. 2 LDét et est ainsi soumis au respect des dispositions de la LDét qui renvoient à celles du CTT-Edom.

#### E. 4.6.1

L'OCIRT a retenu que D\_\_\_\_\_ avait travaillé sept jours sur sept de mars 2018 à septembre 2022, accomplissant 45 heures par semaine du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2018 puis 136.5 heures par semaine (soit 19.5 heures par jour de 8h00 à 13h30 et de 18h00 à 8h00), ainsi que quatre jours sur sept d'octobre 2022 à avril 2023, pour 78 heures de travail par semaine. Il a déduit 144 heures par année pendant lesquelles l'employé s'absentait de son lieu de travail pour se rendre aux cours de langue française. Cette déduction n'est pas contestée par le recourant. L'OCIRT a également retenu, d'une part, que E\_\_\_\_\_ avait travaillé trois jours sur sept du 22 septembre 2022 au 28 février 2023, accomplissant 58.5 heures par semaine, et, d'autre part, qu'elle avait accompli 78 heures par semaine dès mars 2023. Les décomptes établis par l'OCIRT ne prêtent pas le flanc à la critique. En effet, il ressort des déclarations constantes de D\_\_\_\_\_ que celui-ci a été engagé afin d'assurer une présence 24 heures sur 24 et sept jours sur sept (puis quatre jours sur sept) auprès de feu B\_\_\_\_\_, qu'il avait une pause entre 13h00 ou 14h00 jusqu'à 18h00 au plus tard, que sa journée commençait autour de 8h00 et se terminait vers minuit après le coucher de feu B\_\_\_\_\_ et qu'il devait rester en veille passive la nuit, celui-ci sollicitant parfois son aide, une à deux fois par semaine. En outre, le 16 août 2022, lorsque l'employé s'est plaint de ses conditions de travail auprès de A\_\_\_\_\_, il a notamment rappelé qu'il s'occupait de son père dès le matin et restait à ses côtés jusqu'à 13h30, qu'il restait en soirée avec lui jusqu'à son coucher à minuit et qu'il se réveillait parfois dans la nuit pour l'assister, ce que le recourant n'a pas contesté. Les déclarations de D\_\_\_\_\_ sont d'autant plus crédibles que B\_\_\_\_\_, aphasique et en état de dépendance, avait besoin d'une assistance et d'une présence continues au quotidien, y compris un service de veille permanente. La nécessité d'un tel service de veille ressort d'ailleurs de l'échange du 23 février 2023 entre le recourant et D\_\_\_\_\_. En effet, lorsque l'employé a annoncé au premier son arrêt maladie, ce dernier a répondu que sa propre employée domestique resterait la nuit avec son père. Aussi, E\_\_\_\_\_ a indiqué, de façon constante également et de manière concordante avec les déclarations de D\_\_\_\_\_, qu'elle travaillait du vendredi à 10h00 jusqu'au lundi à 10h00, sans pause, en alternance avec D\_\_\_\_\_, qui œuvrait les quatre autres jours de la semaine. Le recourant n'a pas contesté les affirmations de son employée, qui a tout au plus précisé, sans apporter de preuves, qu'elle avait un autre emploi de deux heures et demi certains matins. Il sied de préciser que l'OCIRT a concédé à son avantage quatre heures et demie de pause dans l'estimation de la durée du temps de travail effectif, ce qui explique que la durée de travail hebdomadaire retenue soit inférieure à celle avancée par le recourant pour la période du 25 septembre 2022 à fin février 2023. Les déclarations des travailleurs sur leur temps de travail sont d'autant plus importantes que le recourant ne tenait aucun registre des jours et heures de travail et des jours de repos effectifs, ni de décomptes réguliers des salaires versés, et qu'il s'est contredit au fil de la procédure sur le temps de travail de ses employés. En effet, à cet égard, il a d'abord indiqué, en remplissant le formulaire M du 23 février 2018, que D\_\_\_\_\_ travaillait 45 heures par semaine. Puis, jusqu'à son courrier du 22 septembre 2023, il a soutenu qu'aucune veille n'était prévue et que les employés accomplissaient les durées de travail prévues contractuellement, soit désormais 30 heures hebdomadaires pour D\_\_\_\_\_ et 18 heures hebdomadaires pour E\_\_\_\_\_, pour finalement revenir, dès le 22 septembre 2023, sur ses déclarations et finalement admettre que D\_\_\_\_\_ accomplissait, selon lui, quinze heures par jour (de 10h00 à 13h30 et de 19h00 à 7h00) et E\_\_\_\_\_ 66 heures du 25 septembre 2022 au 28 février 2023, puis 88 heures. Il convient également de relever que, dans son mémoire de recours, l'intéressé a soutenu que D\_\_\_\_\_ n'avait pu effectuer de veilles, puisque dès que

B\_\_\_\_\_ était couché, celui-ci ne réclamait, selon lui, plus rien. Or, cet argument est contradictoire à plusieurs titres. D'une part, le recourant a finalement admis que le temps de travail de son employé s'étendait notamment de 23h00 à 7h00. D'autre part, dans son recours, il a exposé que E\_\_\_\_\_ était astreinte aux veilles de nuit, si bien qu'il apparaît invraisemblable que D\_\_\_\_\_ ne le soit pas lui aussi, leurs tâches étant les mêmes. Pour le surplus, la position de l'intéressé se heurte aux déclarations constantes de D\_\_\_\_\_ et à l'échange du 23 février 2023 précité. Enfin, les tickets de caisse de 2018 à 2022 produits par D\_\_\_\_\_ (G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et pharmacies) laissent apparaître que ce dernier effectuait des courses pour les besoins de ce dernier à toute heure de la journée, y compris avant 10h00 et entre 13h00 et 19h00. En effet, parmi ces tickets de caisse, plus de 250 font état d'achats dans cette tranche horaire. Cet élément vient renforcer la thèse selon laquelle D\_\_\_\_\_ travaillait à tout le moins de 8h00 à 13h30 et de 18h00 à 8h00, et non pas de 10h00 à 13h30 et de 19h00 à 7h00 comme soutenu par le recourant, dont la position ne trouve aucun appui dans le dossier. Contrairement à ce qu'il prétend, l'on ne saurait dénier toute valeur probante aux tickets de caisse au seul motif que les employés pouvaient utiliser la carte bancaire mise à leur disposition pour effectuer des courses même en dehors des heures de travail. En effet, cette tâche faisait partie de leur cahier des charges et ils étaient assignés au service de son père 24 heures sur 24.

#### **E. 4.6.2**

Les éléments apportés par le recourant ne permettent pas de remettre en cause les décomptes de l'OCIRT. En premier lieu, l'attestation de D\_\_\_\_\_ comportant le décompte de ses heures d'activité auprès d'autres employeurs produit par le recourant ne modifie pas le résultat auquel l'OCIRT a abouti dans l'estimation des horaires de travail. En effet, selon ce décompte, le travailleur aurait consacré plus de 18 heures par semaine à d'autres emplois. Or, ce nombre est inférieur au temps de pause hebdomadaire retenu par l'OCIRT, soit 31.5 heures par semaine (4.5 x 7), et pendant lequel D\_\_\_\_\_ travaillait deux fois deux heures par semaine chez un autre employeur les après-midis, ce qui n'est pas contesté. En second lieu, la présence de la mère du recourant à Genève, pendant une période que ce dernier a estimé à quatre fois par an pour des durées de trois à six semaines au domicile de feu son conjoint, n'a aucune influence sur le temps de travail des employés, qui restait le même. En effet, si le recourant fait valoir que sa mère remplaçait les employés pendant ses séjours, en prenant en charge le défunt jour et nuit, hormis une sortie chaque matin de 10h30 à 13h30 assurée par ces derniers, le dossier montre une réalité différente. Il ressort des échanges de messages WhatsApp entre D\_\_\_\_\_ et la mère du recourant que celle-ci lui donnait des instructions, et ce même avant 10h00 et après 13h30. Il restait ainsi chargé d'effectuer des courses à tout moment de la journée et même l'après-midi (4 février 2022 ; 2 janvier 2023 [messages échangés entre D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_]), d'appeler le chauffagiste (8 février 2022, 16h59) ou encore de passer la prendre à la gare à 15h30 (29 juin 2022). De même, les échanges de messages entre le recourant et D\_\_\_\_\_ ainsi que les photographies versées à la procédure montrent que ce dernier a accompagné les parents du recourant, qui plus est à la demande de celui-ci, lors de leur séjour à Chamonix (14 juin 2022), ce que l'employé a confirmé, et qu'il a notamment dû s'occuper de feu B\_\_\_\_\_ et de son épouse lorsque ceux-ci avaient été atteints du Covid-19 (5 janvier 2023), ce que des échanges de messages entre E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ confirment (2 janvier 2023). Si D\_\_\_\_\_ a certes indiqué que, pendant les présences de C\_\_\_\_\_, il avait la possibilité de rentrer chez lui pour la nuit, il a toutefois précisé que le couple pouvait avoir besoin de lui tous les jours, le soir également, notamment si C\_\_\_\_\_ devait sortir, s'il fallait les amener chez leur fils ou

si feu B \_\_\_\_\_ recevait un invité. Ces déclarations sont corroborées par les éléments qui précèdent. Il apparaît donc que, malgré la présence – sporadique – de la mère du recourant, les employés continuaient d'exécuter leur travail aux conditions convenues, C \_\_\_\_\_, âgée de 80 ans, ne pouvant les remplacer que très partiellement, et restaient à disposition du couple. Dans la mesure où ils étaient astreints à une présence obligatoire 24 heures sur 24 auprès de feu B \_\_\_\_\_, à la demande du recourant (ce qui ressort des déclarations concordantes des employés), et à défaut de convention contraire des parties en lien avec les visites ponctuelles de C \_\_\_\_\_, leur disponibilité équivalait à du temps de travail devant être rémunérée (art. 320 al. 2 CO). De même, et dans ces circonstances, le fait de les laisser retourner à leur domicile pour la nuit doit être considéré une libération de l'obligation de travailler pour laquelle le salaire restait dû. Dans ces conditions, il n'est pas utile de déterminer la durée moyenne des séjours de C \_\_\_\_\_. Pour le surplus, les déclarations écrites de celle-ci selon lesquelles, lors de ses séjours, elle s'occupait de son mari hormis trois heures par jour sont contredites par les éléments exposés ci-avant, étant également observé qu'elle n'y a pas indiqué qu'elle se serait chargée des tâches ménagères dévolues aux employés. Ses déclarations sont du reste peu crédibles vu le besoin de prise en charge accru de son époux. Au demeurant, la valeur probante de son attestation doit être relativisée compte tenu de son lien de parenté avec le recourant (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, n°446 ad art. 31, p. 117). En dernier lieu, l'attestation écrite de F \_\_\_\_\_ n'est d'aucun secours au recourant, pour plusieurs raisons. D'abord, elle doit être appréhendée avec circonspection compte du lien d'amitié existant entre F \_\_\_\_\_ et les A \_\_\_\_\_. Ensuite, ce dernier a indiqué avoir séjourné à deux reprises uniquement chez feu B \_\_\_\_\_ (2021 et 2022), de sorte qu'il n'a qu'une connaissance très limitée de la situation. Son attestation est en outre peu crédible, puisqu'elle contredit les propres déclarations du recourant, en tant que l'intéressé prétend qu'après le petit-déjeuner, D \_\_\_\_\_ était libre, ce qui n'était pas le cas. Enfin, il a lui-même confirmé la disponibilité de l'employé à s'occuper de feu B \_\_\_\_\_, voire du couple. Au vu de tout ce qui précède, l'OCIRT était fondé à retenir les heures de travail susmentionnées.

### **E. 4.6.3**

Les montants des salaires versés aux employés ne sont pas contestés. Ils ressortent d'ailleurs des déclarations de ces derniers et du recourant, des fiches de salaire produites, des certificats de salaire ainsi que des relevés de compte du J \_\_\_\_\_ notamment. D \_\_\_\_\_ a ainsi perçu un salaire mensuel net de CHF 1'500.- en 2018, de CHF 1'420.- en 2019, de CHF 1'404.95 de janvier à août 2020, de CHF 1'946.20 de septembre 2020 à septembre 2022, de CHF 1'222.65 d'octobre 2022 à janvier 2023 et de CHF 1'253.70 de janvier à avril 2023. Outre le paiement des primes d'assurance maladie de base, il a bénéficié d'un salaire en nature correspondant à CHF 990.- par mois jusqu'en septembre 2022, puis CHF 572.- d'octobre à avril 2023. Quant à E \_\_\_\_\_, elle a perçu un salaire de CHF 1'625.35 nets par mois depuis son engagement. Les montants, déterminés par l'OCIRT, que les employés auraient 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 566'752.80 à l'égard de D \_\_\_\_\_ et CHF 57'599.33 à l'égard de E \_\_\_\_\_, pour un total de CHF 624'352.12. Le grief sera ainsi écarté.

### **E. 5**

Le recourant se plaint implicitement d'une violation du principe de la bonne foi, dans la mesure où il se serait fié aux garanties de l'OCIRT et aurait suivi les directives de ce

dernier.

### **E. 5.1**

Ancré à l'art. 9 Cst., et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_596/2022 du 8 novembre 2022 consid. 8.1 ; ATA/175/2023 du 28 février 2023 consid. 4b et les références citées). En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_596/2022 du 8 novembre 2022 consid. 8.1). Une personne ne saurait tirer avantage de la fausseté des déclarations qu'elle a faites ou de l'inexactitude de comportement qu'il a eu antérieurement. Les administrés sont liés par les renseignements, mêmes inexacts, qu'ils ont donnés puisque l'exercice d'un droit contrairement aux règles de la bonne foi n'est pas protégé (ATA/1357/2020 du 22 décembre 2020 consid. 6c et les références citées).

### **E. 5.2**

En l'espèce, il est certes vrai que c'est seulement le 1<sup>er</sup> novembre 2022, soit plus de trois ans après le courrier de réponse du 10 avril 2019 du recourant adressé à l'OCIRT, resté sans suite, que celui-ci a repris la procédure de contrôle ayant abouti à la décision querellée. Toutefois, le 10 avril 2019, le recourant a sciemment donné des renseignements erronés à l'OCIRT en indiquant que D\_\_\_\_\_ travaillait – seulement – 30 heures par semaine en qualité d'aide à domicile de son père. Conformément à la jurisprudence précitée, il ne saurait tirer avantage de la fausseté de ses déclarations et ne peut ainsi pas se prévaloir de l'inaction de l'OCIRT pendant ces trois ans, étant au demeurant relevé qu'il apparaît douteux que celle-ci puisse être considérée comme l'assurance que le recourant respectait le CTT-Edom. Pour ces raisons, il n'est pas fondé à invoquer le principe de la bonne foi. Mal fondé, le grief sera écarté.

### **E. 6**

Le recourant conteste la quotité de l'amende qui lui a été infligée.

#### **E. 6.1**

Selon l'art. 35 al. 3 de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT - J 1 05), 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. 6.2**

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

#### **E. 6.3**

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.

#### **E. 6.4**

Les amendes administratives prévues par la législation cantonale sont de nature pénale. Leur quotité doit ainsi être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal. En vertu de l'art. 1 al. 1 let. a de la loi pénale genevoise du 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 (ATA/927/2024 du 7 août 2024 consid. 4.3 et les arrêts cités). L'autorité qui prononce une mesure administrative ayant le caractère d'une sanction doit également faire application des règles contenues aux art. 47 ss CP (principes applicables à la fixation de la peine), soit tenir compte de la culpabilité de l'auteur et prendre en considération, notamment, les antécédents et la situation personnelle de ce dernier (art. 47 al. 1 CP ; ATA/849/2024 du 15 juillet 2024 consid. 4.11.1 et les arrêts cités). La culpabilité est déterminée par la gravité de la lésion ou de la mise en danger du bien juridique concerné, par le caractère répréhensible de l'acte, par les motivations et les buts de l'auteur et par la mesure dans laquelle celui-ci aurait pu éviter la mise en danger ou la lésion, compte tenu de sa situation personnelle et des circonstances extérieures (art. 47 al. 2 CP ; ATA/935/2024 du 12 août 2024 consid. 6.1.1 et les arrêts cités). Il doit être également tenu compte, en application de l'art. 106 al. 3 CP, de la capacité financière de la personne sanctionnée. Sont prises en considération la nature, la gravité et la fréquence des infractions commises dans le respect du principe de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst. ; ATA/623/2024 du 21 mai 2024 consid. 4.3 et les arrêts cités).

#### **E. 6.5**

De jurisprudence constante, l'administration doit faire preuve de sévérité afin d'assurer le respect de la loi et jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour infliger une amende. La chambre administrative ne la censure qu'en cas d'excès ou d'abus (ATA/131/2023 du 7 février 2023 consid. 5d ; ATA/1253/20 du 13 décembre 2022 consid. 3b).

#### **E. 6.6**

La chambre administrative a confirmé une amende de CHF 1'300.- pour une sous-enchère salariale de CHF 24'051.-, commise pendant dix mois, par un employeur dont la collaboration à l'instruction avait été excellente, qui avait procédé au rattrapage salarial et n'avait pas d'antécédents (ATA/1071/2023 du 28 septembre 2023 consid. 3.2). Elle a confirmé une amende de CHF 8'000.- portant sur une sous-enchère salariale de CHF 42'668.-, ayant duré plus d'un an et demi, dans le contexte d'une mauvaise collaboration et de l'absence de rattrapage salarial (ATA/521/2023 du 22 mai 2023 consid. 4.2). Pour une sous-enchère salariale de près de CHF 380'000.- ayant duré quatre ans au détriment de cinq travailleuses domestiques, la chambre administrative a réduit l'amende de CHF 28'000.- à CHF 14'000.- en raison de l'absence d'antécédents, de la faute et de la collaboration de recourante requalifiées de moyenne (ATA/894/2022 du 6 septembre 2022 consid. 9). Dans une affaire dans laquelle la sous-enchère salariale de CHF 166'709.80 a duré trois années et demie et concernait deux employés domestiques, l'amende fixée à CHF 24'300.- a été

réduite à CHF 15'000.- pour tenir compte de la situation financière de la recourante ( ATA/555/2024 du 3 mai 2024 consid. 4.7). Dans les affaires relevant de la violation des prescriptions en matière de salaire minimum légal, une amende, dont le montant a été arrêté au maximum de CHF 30'000.-, a été infligée à une société pour avoir pratiqué une sous-enchère de CHF 565'537.54 au préjudice de 43 salariés durant deux ans ( ATA/349/2024 du 7 mars 2024 consid. 9.3). En outre, une amende de CHF 28'700.- a été confirmée pour faute particulièrement grave dans le cadre d'une sous-enchère salariale de CHF 274'327.- à l'égard de douze stagiaires pendant une durée de plus de deux ans ( ATA/217/2024 du 14 février 2024 consid. 3.10).

#### **E. 6.7**

En espèce, l'OCIRT a infligé au recourant une amende de CHF 29'400.-, soit un montant proche du maximum légal mais restant dans la fourchette autorisée par la loi. Elle a été fixée en prenant en compte l'ampleur de la sous-enchère salariale (CHF 624'352.12), la durée de cinq ans et sept mois pendant laquelle celle-ci a été pratiquée et la mauvaise collaboration du recourant, dont la faute a été estimée lourde. Cette pondération n'est pas critiquable. En effet, le montant de la sous-enchère salariale est important et celle-ci a été pratiquée à dessein par le recourant pendant une longue durée, permettant ainsi à ce dernier de ne pas déboursier un montant considérable. Malgré l'ouverture de la procédure de contrôle du 1<sup>er</sup> avril 2019, l'intéressé n'a entrepris aucune démarche, sous réserve de ce qui suit, pour se conformer aux prescriptions du CTT-EDom. Au contraire, il a longtemps faussement prétendu que D\_\_\_\_\_ n'effectuait que 30 heures de travail par semaine et qu'il respectait le temps de travail contractuellement convenu avec les employés, avant de se dédire le 22 septembre 2023 et d'admettre le principe de la sous-enchère. Les documents requis n'ont été que très partiellement produits. Même lorsqu'il a produit certains d'entre eux, il ne l'a fait qu'après plusieurs relances de l'OCIRT. Il a en outre refusé de fournir des renseignements sur l'employée domestique travaillant pour lui ainsi que les remplaçants employés pendant les années en cause, ce qu'il ne conteste pas. Ainsi, et contrairement à ce qu'il soutient, il apparaît que sa collaboration n'a pas été satisfaisante. Par ailleurs, sa volonté de réaliser des économies, qui plus est en recourant à un travailleur en situation de précarité et soucieux de préserver son statut légal obtenu dans le cadre de l'« opération Papyrus », dénote un certain mépris du respect des dispositions légales applicables ainsi qu'une volonté de tirer profit de la situation. Le recourant se prévaut d'avoir procédé à une mise en conformité partielle en déclarant en partie ses dernières employées aux assurances sociales et en faisant un rattrapage partiel du salaire de E\_\_\_\_\_. Or, en tant que le montant de CHF 37'221.40 versé à celle-ci est relativement faible par rapport à la somme totale de la sous-enchère salariale (5.96%), ce versement n'est pas propre à relativiser la gravité de sa faute, ce d'autant plus qu'il a été effectué tardivement (le 22 novembre 2023 selon l'extrait de compte du J\_\_\_\_\_). Pour le surplus, le recourant a confirmé, lors de son audition devant la chambre de clans, ne pas avoir procédé à d'autres rattrapages salariaux, en particulier pas en faveur de D\_\_\_\_\_. L'amende de CHF 29'400.- apparaît ainsi proportionnée à l'importance de la sous-enchère salariale, à la gravité de la faute du recourant et à sa faible collaboration, même s'il n'a pas d'antécédents. Le recourant n'allègue du reste pas qu'il se trouverait dans l'impossibilité de s'en acquitter. Les frais de contrôle de CHF 900.-, l'émolument de sanction de CHF 100.- et l'émolument administratif de CHF 35.- ont été établis à satisfaction de droit par l'OCIRT. Le recourant ne les conteste d'ailleurs pas. Entièrement mal fondé, le recours sera ainsi rejeté.

## **E. 7**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.-, qui prend en compte la tenue d'une audience ainsi que les frais d'interprète de CHF 160.-, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu du prononcé du présent arrêt, la requête en octroi de l'effet suspensif est sans objet, ce qu'elle était au demeurant déjà dès le dépôt du recours, puisque celui-ci produit ex lege un effet suspensif et que l'OCIRT n'a pas ordonné l'exécution nonobstant recours de sa décision (art. 66 al. 1 et 3 LPA).

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