

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/15/2026-EXPLOI

ATA/1021/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 septembre 2026

dans la cause

A_____

B_____

représentés par Mes Nicolas CAPT et Valentine BAGNOUD, avocats

recourants

contre

**OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET DES RELATIONS DU
TRAVAIL**

intimé

EN FAIT

- A. a.** B_____ (ci-après : B_____), inscrite depuis le 4 novembre 2022 au registre du commerce (ci-après : RC) de C_____ (VS), a pour buts l'étude, le conseil et le courtage en matière d'assurance, d'hypothèque, de crédit, de leasing, de placement, de financement et d'immobilier, ainsi que toutes opérations dérivées et a pour associé gérant unique A_____.

Au RC, A_____ apparaît également comme :

- associé gérant unique de D_____, inscrite le 6 septembre 2022 ;
- associé gérant unique de E_____, inscrite le 4 juillet 2023 ;
- titulaire de l'entreprise individuelle F_____, inscrite le 27 octobre 2016 et radiée le 27 novembre 2016 faute d'activité.

b. B_____ exploitait des bureaux notamment avenue G_____ 71 à M_____ et y pratiquait entre autres le courtage en assurances.

c. Le 27 février 2023, l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT) a procédé à un contrôle de B_____ afin de s'assurer du respect du salaire minimum en application de l'art. 39M de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT - J 1 05) et lui a demandé de lui faire parvenir jusqu'au 20 mars 2023 :

- la liste de l'ensemble du personnel actif au sein de l'entreprise depuis le 1^{er} novembre 2020, avec pour chaque employé l'indication de la fonction, de la date d'engagement, du taux d'activité et de la durée hebdomadaire du travail ;
- les contrats de travail, les fiches de salaire et l'attestation de salaire AVS (ASA) de l'ensemble du personnel actif du 1^{er} novembre 2020 au 28 février 2023 ;
- le mode de calcul des salaires (versés sur 12 ou 13 mois, horaires ou mensuels, commissions) et tout renseignement utile en lien avec le système de rémunération ;
- le mode d'enregistrement de la durée du travail du personnel.

d. Le 20 mars 2023, Me H_____ s'est constituée pour B_____ et a demandé un délai au 20 avril 2023 pour répondre.

Le 20 avril 2023, elle a sollicité un nouveau délai au 22 mai 2023, faisant valoir le temps nécessaire pour rassembler un nombre certain d'informations et de documents et de les analyser avec précision.

Le 22 mai 2023, elle a demandé une dernière prolongation du délai au 23 juin 2023.

e. Le 23 juin 2023, B_____ a transmis la liste des personnes occupées à Genève du 1^{er} décembre 2022 au 23 juin 2023, soit 22 personnes qualifiées d'agents indépendants déployant une activité d'analyste financier ou de téléconseiller.

Elle n'avait jamais conclu de contrat de travail mais des contrats d'agent au sens des art. 418a ss de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), et ne pouvait donc indiquer ni taux d'activité ni durée hebdomadaire de travail.

f. Le 24 mai 2024, à la demande de l'OCIRT, l'inspection paritaire des entreprises (ci-après : IPE) a opéré un contrôle dans les bureaux de M_____.

Il lui a été indiqué à cette occasion que I_____ (soit une autre société) avait repris les activités de B_____.

Il ressort des auditions du personnel conduites par l'IPE dans les bureaux de M_____ que :

- une formation de plusieurs jours non rémunérée était obligatoire ;
- des séances et points de situation mensuels étaient obligatoires pour certaines personnes ;
- un script de démarchage de la clientèle était fourni et il était conseillé de le suivre ;
- l'activité des téléconseillers était définie sur la base d'une liste de prospects à contacter établie par B_____ ;
- la rémunération des téléconseillers dépendait fortement de leur activité ; des contacts et demandes d'entretien leur étaient transmis et des contrats étaient parfois conclus ;
- B_____ interdisait de faire des appels entre 12h00 et 13h00 ;
- un extrait du casier judiciaire et une attestation de non-poursuite étaient exigés à l'engagement.

Les contrats d'agence établis par B_____ révélait que :

- un compte de caution avec une part des commissions pour compenser les dommages liés au non-respect des instructions de travail était prévu (art. 18) ;
- on pouvait s'adresser sans imputation sur la commission au chef de *team* et au chef de bureau, considérés comme des spécialistes (art. 22) ;
- B_____ donnait des consignes et des instructions (art. 23) ;
- les délais de congé du contrat de travail du CO étaient repris (art. 25) ;
- tout le contrat utilisait le terme « employeur ».

g. Le 25 janvier 2024, I_____ a été dissoute.

h. Le 20 octobre 2025, l'OCIRT a indiqué à B_____ que la question de la requalification des contrats d'agence en contrats de travail se posait et a réitéré sa demande du 27 février 2023 de produire toutes les informations et les documents réclamés, attirant son attention sur son obligation de collaborer et lui adressant un avertissement.

i. Le 31 octobre 2025, B_____ a exposé que la procédure apparaissait en réalité dirigée contre I_____, dont les locaux étaient situés à l'avenue G_____ à Genève et dont les associés étaient J_____ et K_____ et L_____. Ceux-ci avaient en réalité géré l'activité de B_____ et NFA était l'acronyme de leurs prénoms. Il avait été convenu que la société serait dans un premier temps « au nom de » A_____ et que les trois associés la reprendraient dès que possible. Les engagements n'avaient pas été tenus et ceux-ci avaient créé une nouvelle société à la raison sociale presque identique, I_____. L'ensemble des contrats avait très probablement été reconduits avec cette dernière et, en septembre 2023 au plus tard, B_____ n'avait plus eu d'activité. La responsabilité de produire les pièces réclamées revenait à I_____ respectivement à ses trois associés.

j. Par décision du 19 novembre 2025, l'OCIRT a infligé à B_____ une amende administrative de CHF 14'200.- en application de l'art. 39N al. 1 LIRT et a mis à sa charge un émolument de CHF 100.- et des frais de contrôle de CHF 2'100.-.

Elle occupait habituellement ses travailleurs dans le canton et devait respecter le salaire minimal prévu par la LIRT. L'examen des pièces et des auditions conduites suggérait que les employés étaient en réalité liés à B_____ par des contrats de travail et non de courtage. B_____ n'avait que partiellement collaboré à la procédure administrative, ne transmettant qu'une liste de 22 collaborateurs, soit des éléments insuffisants pour établir les salaires versés et les heures de travail correspondantes, et avait ainsi violé les art. 2 al. 1 LIRT, 2 al. 1 let. c du règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 23 février 2005 (RIRT - J 1 05.01) et 39M al. 2 LIRT. La violation de l'obligation de renseigner était grave et empêchait *de facto* le contrôle du respect du salaire minimum.

Une fois la sanction exécutoire, le nom de l'entreprise figurerait sur la liste publiquement accessible des entreprises sanctionnées par l'OCIRT.

B. a. Par acte remis à la poste le 5 janvier 2026, A_____ et B_____ ont recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation.

Les faits avaient été établis de manière inexacte. La société était dirigée dès sa création par J_____ et K_____ et L_____. Il avait été convenu, par une convention du 1^{er} mai 2023 qu'elle produisait, qu'ils gèreraient d'emblée la société, dans l'attente de leur inscription formelle au RC et à la décharge d'A_____, qui remplissait uniquement le rôle d'organe formel de gestion. Par une convention du 2 mai 2023, qu'elle produisait, A_____ avait cédé la totalité des parts de B_____, soit 20 parts, à J_____ et K_____ et L_____, pour la somme de CHF 20'000.-. Il était prévu que les risques et profits passeraient aux acquéreurs dès la fondation de B_____. L'inscription au RC n'avait jamais été opérée, pour des motifs échappant à A_____. Le 22 mai 2023, le RC avait demandé des informations complémentaires. Vu le temps passé pour y déférer, J_____ et K_____ et L_____ avaient renoncé à opérer sous B_____ et avaient créé I_____. A_____ était resté seul associé et n'avait exercé aucun pouvoir décisionnel au sein de

B_____. Les contrats d'agence conclus avant la cession avaient été signés par K_____. J_____ et K_____ et L_____ étaient seuls détenteurs des informations demandées, auxquelles A_____ n'avait pas accès.

A_____ était touché directement et personnellement par la décision. La publication annoncée de la raison sociale de B_____ permettrait de l'identifier et porterait directement atteinte à sa réputation professionnelle et à sa capacité d'exercer d'autres mandats. La décision lui imputait personnellement les manquements allégués.

Quand bien même ils considéraient que la LIRT ne s'appliquait pas, faute de relation de travail, ils « born[ai]ent ici et à ce stade leur grief à la sanction prononcée par la décision attaquée. » L'amende était contraire au droit, dans son montant comme dans sa justification, si ce n'était « dans son existence même ».

Même si l'OCIRT établissait un défaut de collaboration – qu'ils contestaient – l'amende était de toute évidence contraire au droit. L'OCIRT la fondait sur l'art. 39N al. 1 LIRT, soit sur la base légale pour sanctionner les non-respect du salaire minimum au lieu des art. 46 LIRT et 76 RIRT. L'amende ne pouvait dépasser la fourchette de CHF 5'000.- au plus prévue par les art. 46 LIRT et 76 RIRT.

La décision, motivée de manière extrêmement sommaire, ne respectait pas leur droit d'être entendus. Elle ne mentionnait pas les critères de la faute, la nature et la gravité des infractions commises, la motivation et le but de l'auteur, en particulier le dessein d'enrichissement. Or la culpabilité de l'auteur devait être prise en compte. Enfin, la décision ne prenait pas en compte la capacité financière de la personne sanctionnée.

b. Le 9 février 2026, l'OCIRT a conclu à l'irrecevabilité du recours d'A_____ et au rejet de celui de B_____.

A_____ n'avait pas la qualité pour recourir, faute d'être touché personnellement et directement par la décision. Il était l'associé gérant unique de B_____ et répondait du dommage causé par ceux à qui il avait délégué l'exercice d'une attribution, à moins qu'il ne prouve avoir pris en matière de choix, d'instruction et de surveillance, tous les soins commandés par les circonstances, ce qu'il n'établissait pas avoir fait. Il avait fondé en Valais près d'une vingtaine de sociétés, dont plusieurs comportant « B_____ » dans leur raison sociale, de sorte qu'il était rompu aux exigences en la matière.

L'art. 39N al. 1 LIRT s'appliquait également à la violation de l'obligation de collaborer, malgré sa lettre. L'adoption du salaire minimum dérivait d'une initiative populaire et dans la brochure de votation les syndicats avaient mis en avant notamment la mise en place de contrôles et de sanctions. Pour être efficace, un tel système ne pouvait tolérer des entreprises qui ne collaboraient pas au contrôle ou y faisaient obstacle. Exclure l'application de l'art. 39N LIRT à de tels comportements reviendrait à récompenser le refus de collaborer par les entreprises en infraction

avec le salaire minimum pour échapper à la sanction prévue par l'art. 39 al 1 LIRT, ce qui ne pouvait correspondre à la volonté des initiants. L'art. 46 LIRT était situé dans la section exécution forcée et mesures administratives du chapitre consacré aux indemnités, mesures et sanctions de la LIRT, et les art. 75 et 76 RIRT étaient placés sous des sections et chapitres éponymes. Ces dispositions s'appliquaient de manière générale aux diverses obligations de renseigner présentes dans les larges compétences de contrôle attribuées à l'OCIRT par la loi. L'art. 39N LIRT intitulé « sanctions » figurait dans le chapitre consacré au salaire minimum, lequel contenait des obligations de collaboration spécifiques. Cette disposition constituait ainsi une *lex specialis* s'appliquant aux cas relevant de ce domaine, y compris lorsqu'il était fait obstacle au contrôle. Le refus de renseigner, en faisant obstacle au contrôle, était appréhendé comme une infraction au salaire minimum.

La décision était suffisamment motivée.

c. Le 9 avril 2026, dans le délai prolongé à leur demande, les recourants ont persisté dans leurs conclusions et leur argumentation.

A_____ avait la qualité pour recourir. La décision lui imputait personnellement les comportements fautifs et indiquait « vous » condamner au paiement d'une amende. L'atteinte à sa réputation personnelle et professionnelle était directe, concrète et actuelle.

La loi et son règlement prévoyaient de manière précise la question de la violation de l'obligation de collaborer et des sanctions y attachées. Le texte était clair et il n'y avait pas de place pour une interprétation autre que littérale.

La sanction était en toute hypothèse de nature pénale. L'OCIRT ne pouvait, sans violer le principe accusatoire, retenir au préjudice des recourants que « le Recourant » n'aurait pas prouvé avoir pris toutes les mesures nécessaires en matière de choix, d'instruction et de surveillance.

La quotité de l'amende n'était pas motivée.

d. Le 24 avril 2026, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

e. La convention de cession des parts de B_____ du 2 mai 2023 stipule que sa validité est soumise à l'approbation de l'assemblée des associés de B_____ et à son inscription au RC, la réquisition au RC valant procès-verbal de l'assemblée des associés et que l'entrée en jouissance aura lieu dès l'inscription au RC, les profits et risques ainsi que les droits et obligations rattachés aux parts sociales passant au cessionnaire avec effet à la fondation de B_____.

B_____ a produit une réquisition au RC datée du 1^{er} mai 2023 et signée par A_____ ainsi que J_____ et K_____ et L_____ et une légalisation par notaire des signatures de ce derniers du 10 mai 2023.

I_____ a été inscrite le 25 janvier 2024 au RC. Elle a pour buts l'étude, le conseil et le courtage en matière d'assurance, d'hypothèque, de crédit, de *leasing*, de placement, de financement et d'immobilier, ainsi que toutes opérations dérivées.

Elle a pour associés J _____ et K _____ et L _____. Elle a son siège à la même adresse que B _____. Elle a été dissoute par décision de l'assemblée générale du 11 juin 2025 et est depuis en liquidation.

EN DROIT

1. La chambre de céans examine d'office la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATA/1279/2025 du 18 novembre 2025 consid. 2 ; ATA/364/2025 du 2 avril 2025 consid. 1).

L'OCIRT conteste la qualité pour recourir d'A _____.

1.1 Selon l'art. 60 al. 1 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), ont qualité pour recourir non seulement les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée (let. a), mais aussi toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (let. b).

1.2 La jurisprudence a précisé que les let. a et b de la disposition précitée doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/91/2023 précité consid. 3b et les références citées). L'intérêt à obtenir un jugement favorable doit être personnel, direct, immédiat et actuel (ATA/1352/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3d).

1.3 L'intérêt digne de protection consiste dans l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait à la partie recourante en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée lui occasionnerait. Il implique que la partie recourante soit touchée de manière directe, concrète et dans une mesure et avec une intensité plus grandes que la généralité des administrés. L'intérêt invoqué, qui peut être un intérêt de fait, doit se trouver dans un rapport étroit, spécial et digne d'être pris en considération avec l'objet de la contestation (ATF 143 III 578 consid. 3.2.2.2 ; 137 II 40 consid. 2.3).

1.4 Selon l'art. 52 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210), les sociétés organisées corporativement, de même que les établissements ayant un but spécial et une existence propre, acquièrent la personnalité en se faisant inscrire au registre du commerce. Selon l'art 53 CC, les personnes morales peuvent acquérir tous les droits et assumer toutes les obligations qui ne sont pas inséparables des conditions naturelles de l'homme, telles que le sexe, l'âge ou la parenté. Selon l'art. 54 CC, elles ont l'exercice des droits civils dès qu'elles possèdent les organes que la loi et les statuts exigent à cet effet. L'art. 55 CC prévoit que leur volonté s'exprime par leurs organes (al. 1), lesquels l'obligent par leurs actes juridiques et par tous autres faits (al. 2). Selon l'art. 810 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), les gérants de la société à responsabilité limitée sont compétents pour toutes les affaires qui ne

sont pas attribuées à l'assemblée des associés par la loi ou les statuts (al. 1). Ils ont notamment pour attributions intransmissibles et inaliénables d'exercer la haute direction de la société et établir les instructions nécessaires, de décider de l'organisation de la société dans le cadre de la loi et des statuts et d'exercer la surveillance sur les personnes chargées de parties de la gestion pour s'assurer notamment qu'elles observent la loi, les statuts, les règlements et les instructions données (al. 2 ch. 1, 2 et 4).

1.5 En l'espèce, A_____ fait valoir qu'il est touché directement et personnellement par la décision, que la publication annoncée de la raison sociale de B_____ permettra de l'identifier et portera directement atteinte à sa réputation professionnelle et à sa capacité d'exercer d'autres mandats, la décision lui imputant personnellement les manquements allégués.

Il n'a toutefois pas été partie à la procédure devant l'OCIRT et n'est pas destinataire de la décision querellée, dont le dispositif mentionne uniquement B_____. Si la décision s'adresse formellement au recourant, c'est seulement en sa qualité d'organe de B_____. Lorsque le recourant a correspondu avec l'OCIRT, c'était également en sa qualité d'organe. Tous les manquements relevés sont imputés à B_____, que le recourant a engagée en sa qualité d'organe que ce soit par ses actes ou par ses éventuelles omissions. Il sera enfin relevé que le précédent conseil de B_____, Me H_____, s'était constituée le 20 mars 2023 auprès de l'OCIRT pour B_____ uniquement et n'avait produit qu'une procuration de cette dernière.

A_____ n'établit pas par ailleurs qu'il serait touché de manière directe et personnelle par la décision. Il ne rend pas vraisemblable que sa réputation personnelle serait affectée et n'explique pas en quoi l'amende administrative infligée à B_____ serait de nature à l'empêcher d'exercer d'autres mandats.

Il suit de là qu'il ne possède pas la qualité pour recourir et que son recours devra être déclaré irrecevable.

Le recours de B_____, interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. c LPA) est quant à lui recevable.

- 2.** Dans un premier grief, d'ordre formel, qu'il y a lieu d'examiner d'abord, la recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue.

2.1 Le droit d'être entendu implique pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit toutefois que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision

(arrêts du Tribunal fédéral 6B_970/2013 du 24 juin 2014 consid. 3.1 et 6B_1193/2013 du 11 février 2014 consid. 1.2). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (arrêt du Tribunal fédéral 4A.25/2007 du 25 mai 2007 consid. 3 ; ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018 consid. 6a).

2.2 Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit qui implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 2.5 ; ATA/1190/2021 du 9 novembre 2021 consid. 3b et les références citées).

2.3 En l'espèce, la recourante fait valoir que la décision, motivée de manière extrêmement sommaire, ne respecte pas son droit d'être entendue, dès lors qu'elle ne mentionne pas les critères de la faute, la nature et la gravité des infractions commises, la motivation et le but de l'auteur, en particulier le dessein d'enrichissement, alors que la culpabilité de l'auteur doit être prise en compte, et ne prend par ailleurs pas en compte sa capacité financière.

La décision rappelle que l'autorité doit tenir compte de la faute de l'administré, la nature, la gravité et la fréquence des infractions commises, dans le respect de la proportionnalité, mais aussi de la culpabilité de l'auteur suivant notamment la gravité de l'atteinte au bien juridique concerné, le caractère répréhensible de l'acte et les motivations et les buts de l'auteur. Elle ajoute que selon la jurisprudence, l'autorité doit faire preuve de sévérité et jouit d'un large pouvoir d'appréciation.

Elle retient le caractère partiel de la collaboration de B_____ et la gravité que constitue la violation de l'obligation de renseigner, dès lors qu'elle empêche la vérification complète de l'entreprise, en particulier le respect du salaire minimum.

La motivation est certes sommaire, mais elle permet, s'agissant du défaut de collaboration, de comprendre les critères pris en compte par l'autorité, soit notamment la gravité de l'infraction. L'absence d'antécédents est neutre et n'a pas à être mentionnée.

Pour le surplus, il a été vu qu'une éventuelle violation du droit d'être entendue de la recourante aurait été réparée devant la chambre de céans, où la recourante a eu l'occasion de déployer toute argumentation et de produire toute pièce utile sur la mesure de sa faute ainsi que sa capacité financière.

Le grief sera écarté.

3. Dans un second grief, B_____ se plaint de l'établissement inexact des faits.

3.1 Le recours peut être formé notamment pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA).

3.2 La recourante fait valoir que la société était dirigée par J _____ et K _____ et L _____, seuls détenteurs des informations demandées, auxquelles A _____ n'avait pas accès.

Ce grief est infondé. Les faits allégués par la recourante sont sans pertinence pour l'issue du litige.

En effet, à supposer même que B _____ ait été gérée de fait par les personnes qu'elle désigne, A _____ est resté son administrateur unique lors de la procédure devant l'OCIRT et l'est encore à ce jour. Il l'a ainsi valablement représentée dans tous les échanges, de sorte que l'OCIRT pouvait considérer que les demandes qu'elle lui adressait en sa qualité d'organe atteignaient bien B _____. C'est par ailleurs B _____ qui a, le 23 juin 2023, fourni des explications et des pièces à l'OCIRT et qui est partie dans la présente procédure devant la chambre de céans.

De même, l'allégué selon lequel A _____ ne détiendrait pas les documents demandés a trait à l'organisation de la société, laquelle lui incombe en sa qualité d'organe, conformément à l'art. 810 al. 1 et 2 CO. Cette circonstance n'exonère pas B _____, que les actes et les éventuelles omissions de ses organes engagent. En effet, A _____ ne soutient pas avoir pris, en sa qualité d'administrateur, toutes les mesures d'organisation et de contrôle nécessaire pour que les personnes auxquelles il aurait délégué certaines tâches établissent et conservent la documentation et les informations nécessaire au sein ou tout au moins à disposition de la société. J _____ et K _____ et L _____ n'étaient pas organes et la décharge qu'ils auraient accordé à A _____ est sans effet sur sa qualité et ses responsabilités d'organe ressortant du RC et le fait qu'il représente valablement B _____.

Le grief sera écarté.

- 4.** Dans un troisième grief, la recourante conteste avoir manqué à son devoir de collaboration et violé le salaire minimum, et se plaint du défaut de base légale de l'amende prononcée à son encontre.

4.1 L'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail du 10 mai 2000 (OLT 1 - RS 822.111) prescrit entre autres la tenue de registres permettant de vérifier pour chaque travailleur la nature de son activité, les dates du début et de la cessation de ses rapports de service (al. 1 let. b), les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles (al. 1 let. c), les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche (al. 1 let. d), l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure (al. 1 let. e). Ces registres doivent être conservés au moins cinq ans dès l'expiration de leur validité (al. 2).

4.2 Selon l'art. 9 al. 1 LIRT, conformément à l'art. 46 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr - RS 822.11), tout employeur doit pouvoir fournir à l'office et à l'inspection paritaire en tout temps un état détaillé des horaires de travail et de repos effectués par chaque travailleur, sous

peine des sanctions prévues par la LTr et par l'art. 46 LIRT. Selon 9 al. 2 LIRT, les documents tenus par l'employeur doivent mentionner la durée du travail supplémentaire au cours de chaque période de paie et totale au cours de l'année civile, ainsi que les jours de repos hebdomadaires accordés, à moins qu'ils ne tombent régulièrement un dimanche. Les périodes de repos compensatoire doivent être clairement indiquées comme telles.

4.3 L'art. 46 LTr et les dispositions d'exécution y relatives obligent l'employeur à enregistrer et conserver diverses données concernant chaque travailleur, en particulier les durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni, y compris le travail compensatoire et le travail supplémentaire, et les jours de repos ou de repos compensatoire accordés (art. 73 al. 1 let. c et d OLT 1). Les dispositions d'exécution de l'art. 46 LTr exigent de tout employeur qu'il enregistre et conserve, par écrit et pour chaque travailleur, parmi d'autres données, les durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni, y compris le travail compensatoire et le travail supplémentaire, et les jours de repos ou de repos compensatoire accordés (art. 73 al. 1 let. c et d OLT 1).

4.4 L'office et l'inspection paritaire des entreprises sont compétents pour contrôler le respect par les employeurs des dispositions du chapitre IVB (art. 39M al. 1 LIRT). Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office ou à l'inspection paritaire un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées (al. 2). Selon l'art. 56G al. 1 RIRT, l'employeur doit pouvoir fournir en tout temps aux organes de contrôle les fiches de salaire mensuelles mentionnant les composantes du versement visé à l'art. 56F. Selon cette disposition, peuvent être pris en compte dans la composition du salaire horaire minimum les éléments de salaire visés à l'art. 39K al. 4 LIRT, à savoir le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

4.5 Au chapitre VI de la LIRT, sous le titre « indemnités, mesures et sanctions », sous la note marginale « mesures et sanctions pour non-respect des usages », l'art. 45 prévoit que lorsqu'une entreprise visée par l'art. 25 ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'art. 39K LIRT, l'OCIRT peut prononcer : (a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'art. 25 pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire, (b) une amende administrative de CHF 60 000.- au plus ; (c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus (al. 1). Les mesures et sanctions visées à l'al. 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées (al. 2). L'OCIRT établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public (al. 3).

Au chapitre IVB, sous le titre « salaire minimum », entré en vigueur le 31 octobre 2020, l'art. 39N LIRT, sous la note marginale « sanctions », prévoit que lorsqu'un employeur ne respecte pas le salaire minimum prévu à l'art. 39K LIRT, l'OCIRT peut prononcer une amende administrative de CHF 30'000.- au plus. Ce montant maximal de l'amende administrative peut être doublé en cas de récidive (al. 1). L'OCIRT peut également mettre les frais de contrôle à la charge de l'employeur (al. 2). Lorsque l'employeur est une entreprise visée par l'art. 25 LIRT, les autres sanctions prévues à l'art. 45 peuvent également être prononcées (al. 3). L'OCIRT établit et met à jour une liste des employeurs faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public (al. 4).

Sous la note marginale « amendes d'ordre », l'art. 46 LIRT prévoit que les contraventions aux dispositions d'ordre de la LIRT sont sanctionnées par une amende administrative de CHF 100.- à CHF 5'000.- (al. 1). L'OCIRT prononce l'amende (al. 2).

Selon l'art. 75 al. 1 RIRT, l'amende prévue par l'art. 46 LIRT peut être infligée à toute personne qui, de quelque manière que ce soit, entrave ou tente d'entraver la mission de l'autorité compétente ou viole l'obligation de collaborer au sens de l'art. 76 RIRT.

Selon l'art. 76 al. 1 RIRT, constitue une violation du devoir de renseigner : le refus de fournir les renseignements ou les documents requis (let. a) ; la transmission de renseignements ou de documents de nature à induire en erreur (let. b) ; tout procédé dilatoire, dont le non-respect des délais impartis, la production de renseignements incomplets ou perlés (let. c).

L'exposé des motifs de l'initiative populaire ayant conduit à l'adoption du chapitre IVB de la LIRT indique uniquement que l'initiative sur le salaire minimum prévoit des contrôles et des sanctions pour les employeurs qui ne s'y conformeraient pas. Les travaux parlementaires n'ont pas abordé spécifiquement les sanctions prévues à l'art 39N LIRT (Mémorial du Grand Conseil [ci-après : MGC] 21-22 mars 2019/X Annexe : objets nouveaux).

4.6 La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégagant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme ; il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 144 V 313 consid. 6.1 ; 137 IV 180 consid. 3.4). La chambre de céans suit la même approche (ATA/1279/2023 du 28 novembre 2023 consid. 4.8 et l'arrêt cité).

4.7 En l'espèce, l'OCIRT reproche à la recourante de n'avoir que partiellement collaboré et d'avoir violé les dispositions sur le salaire minimum.

4.7.1 S'agissant du défaut de collaboration, la recourante fait valoir que son administrateur ne disposait pas des pièces réclamées, celles-ci étant en possession de J_____ et K_____ et L_____, qui étaient selon elle les trois dirigeants effectifs de l'entreprise. Cet argument ne l'exonère toutefois pas de sa responsabilité, dès lors que c'est à elle, en sa qualité de personne morale, que les pièces et les informations ont été réclamées, étant rappelé qu'elle était valablement représentée par son organe et administrateur unique A_____.

En réalité, la recourante fait valoir un problème d'organisation interne. Or, elle répond de sa propre organisation et ne saurait se défaire sur des personnes physiques. Elle ne fait par ailleurs pas valoir un cas de force majeure comme un incendie ou un vol de documents. Enfin, elle a par ailleurs produit dans un premier temps, sous la plume de son précédent conseil, passablement d'informations et de pièces, ce qui suggère que son administrateur disposait à tout le moins d'une partie de la documentation et donc des moyens de renseigner l'OCIRT.

C'était donc bien à la recourante qu'il appartenait d'informer et de documenter l'OCIRT et de prendre toute mesure utile à ces fins. Faute pour elle de l'avoir fait, l'OCIRT pouvait sans abus de son pouvoir d'appréciation lui reprocher, dans les circonstances du cas d'espèce, une violation de son devoir de renseigner.

La violation du devoir de renseigner décrite à l'art. 76 al. 1 let. a RIRT est ainsi établie et consiste en une violation des art. 9 al. 1 et 39M al. 2 LIRT, 2 al. 1 let. c RIRT et 46 LTr.

4.7.2 S'agissant de la violation des dispositions sur le salaire minimum, l'OCIRT considère que la violation par la recourante de l'obligation de renseigner l'empêche *de facto* de contrôler le respect du salaire minimum, constitue une violation des dispositions sur le salaire minimum et fonde la sanction prévue par l'art. 39N LIRT.

La recourante soutient que ce raisonnement ne trouve pas appui dans le texte clair de la loi.

Le devoir de collaborer était déjà prévu par la LIRT et le RIRT avant l'introduction du chapitre IVB de la LIRT consacré au salaire minimum. Il porte sur toutes sortes de demandes de l'OCIRT. Il est concrétisé dans les cas suivants, à chaque fois expressément sous la menace, en cas de violation, des sanctions de l'art. 46 LIRT uniquement :

- en matière de durée du travail et de repos, à l'art. 9 al. 1 LIRT, qui prévoit que conformément à l'art. 46 LTr, tout employeur doit pouvoir fournir à l'OCIRT et à l'inspection paritaire en tout temps un état détaillé des horaires de travail et de repos effectués par chaque travailleur ;

- en matière de transmission du règlement d'entreprise, à l'art. 15 al. 1 LIRT, qui prévoit que les entreprises industrielles sont tenues de requérir de l'OCIRT l'approbation de leur règlement d'entreprise ou de ses modifications ;
- en matière de logement des travailleurs, à l'art. 16 al. 2 LIRT, qui prévoit que sur demande de l'OCIRT, l'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve que les conditions de logement sont satisfaites ;
- en matière de renseignement sur les usages dans une branche, à l'art. 24 LIRT, qui prévoit que les entreprises d'une branche économique ou d'une profession dans lesquelles une enquête visant à constater les usages est menée sont tenues de fournir à l'OCIRT toutes les données utiles ;
- en matière de conventions collectives de travail, à l'art. 31 al. 1 LIRT, qui prévoit que les associations contractantes ou les commissions paritaires sont tenues d'adresser à l'OCIRT, dans les quinze jours qui suivent leur signature, toutes les conventions collectives de travail applicables à Genève ;
- en matière de prestataires de services indépendants, à l'art. 38B al. 3 LIRT, qui prévoit que la personne contrôlée ainsi que son mandant ou maître d'ouvrage sont tenus de collaborer avec les autorités de contrôle ;
- en matière de répertoire des entreprises, à l'art. 41 LIRT, qui prévoit que les entreprises sont tenues de communiquer gratuitement à l'OCIRT les renseignements nécessaires à l'établissement et à la mise à jour du répertoire.

Dans les cas suivants, le devoir de collaborer est concrétisé par la LIRT sans référence expresse à l'art. 46 LIRT :

- en matière de travailleurs détachés, à l'art. 38 al. 1 LIRT, qui prévoit que l'employeur est tenu de fournir à l'OCIRT et à l'inspection paritaire tous les renseignements et documents demandés dans les limites de la loi, sous peine des sanctions prévues par 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) ainsi que par la LIRT ;
- en matière de lutte contre le travail au noir, à l'art. 39G al. 1 LIRT, qui prévoit que les employeurs, travailleurs et indépendants qui font l'objet d'un contrôle sont tenus de fournir aux autorités compétentes tous les documents et renseignements nécessaires, sous peine des sanctions prévues par la loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir du 17 juin 2005 (LTN - RS 822.41) ;
- en matière de salaire minimum, à l'art. 39M al. 2 LIRT, qui prévoit que tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'OCIRT ou à l'inspection paritaire un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Cela étant, l'introduction du salaire minimum s'est accompagnée d'une obligation spécifique de renseigner, à l'art. 39M al. 2 LIRT, qui se distingue de celle de l'art. 9 LIRT en ce que le contrôle doit permettre à l'OCIRT de s'assurer que le salaire minimum est respecté.

Cette obligation d'informer et de documenter est une concrétisation de l'obligation de collaborer à la constatation des faits prévue à l'art. 22 LPA, qui comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 ; 128 II 139 consid. 2b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_307/2024 du 25 novembre 2024 consid. 5.2 ; 9C_222/2024 du 24 juin 2024 consid. 5.2.2 ; ATA/547/2025 du 14 mai 2025 consid. 3.5 ; ATA/172/2025 du 18 février 2025 consid. 5.2).

Dans le cas particulier du respect du salaire minimum, l'employeur détient seul la documentation lui permettant de prouver qu'il respecte le chapitre IVB de la LIRT. Ainsi que le relève l'intimé, un défaut de coopération de sa part rend inopérant le contrôle prévu par la loi.

Dans le cas d'espèce, l'OCIRT avait demandé puis obtenu de la recourante un certain nombre de pièces et l'IPE procédé à des auditions.

Ces éléments rendaient hautement vraisemblable que la relation de la recourante avec ses employés était en réalité régie par les art. 319 s CO applicables au contrat de travail, et non par les dispositions du contrat de courtage, ce que l'OCIRT avait indiqué à la recourante, et donc que celle-ci était soumise au salaire minimum du chapitre IVB de la LIRT.

Ces éléments, soit notamment les caractéristiques des relations contractuelles avec les employés rappelées dans la décision (rémunération convenue en fonction du résultat [polices d'assurance souscrites] et non des heures de travail accomplies, retenues sur les « commissions » pour compenser les dommages) rendaient en outre probable que le salaire minimum n'avait, dans le cas d'espèce, pas été respecté. Ils établissaient en tout cas une violation du salaire minimum à un degré de probabilité suffisamment élevé pour qu'il puisse être attendu de la recourante qu'elle respecte son devoir de collaboration et apporte la preuve, qu'elle était seule à détenir, qu'elle avait respecté le salaire minimum. Il a d'ailleurs été vu que la recourante avait déjà produit de nombreuses pièces et il n'est pas douteux, ni même véritablement contesté, qu'elle pouvait établir les montants qu'elle avait elle-même versés à ses employés ainsi que les prestations auxquelles ceux-ci correspondaient.

Faute de l'avoir fait, elle s'exposait à ce que l'OCIRT retienne une violation du salaire minimum, ce qu'elle ne pouvait ignorer.

La position de l'OCIRT – selon laquelle l'art. 39N al. 1 LIRT s'applique également à la violation de l'obligation de collaborer, malgré sa lettre – doit ainsi être suivie en ce sens qu'en refusant, en présence d'indices suffisants, d'établir, par la

production de preuves sur les horaires de travail et les salaires versés, qu'elle respectait le salaire minimum, la recourante doit, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, se laisser reprocher une violation du salaire minimum.

Raisonnement autrement favoriserait, comme l'a souligné l'intimé, l'employeur qui refuse de collaborer en l'exposant uniquement à une amende très nettement inférieure à celle prévue pour la violation du salaire minimum, alors même que des indices d'une sous-enchère salariale sont présents, et pourrait même encourager les employeurs à ne pas collaborer aux contrôles en tablant sur une sanction six fois moins élevée (CHF 5'000.- au lieu de CHF 30'000.-), avec pour effet de paralyser le contrôle du respect du salaire minimum. La solution retenue par l'OCIRT apparaît ainsi conforme non seulement à la systématique de la loi, qui a introduit une obligation spécifique d'informer dans le chapitre IVB de la LIRT consacré au salaire minimum, mais également aux buts de celle-ci, tels qu'ils résultent de la volonté du législateur.

L'infraction au salaire minimum était établie, c'est de manière conforme à la loi que l'OCIRT a appliqué l'art. 39N al. 1 LIRT.

4.8 Il reste à examiner la quotité de l'amende.

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

Lorsque l'employeur est une entreprise, le maximum de l'amende est porté à CHF 60'000.-, selon l'art. 45 a. 1 let. b LIRT.

L'OCIRT est habilité à percevoir des émoluments pour l'accomplissement de ses tâches légales, notamment pour la délivrance d'autorisations, dérogations, attestations, ainsi que pour ses tâches de contrôle (art. 42 al. 1 LIRT). Leur quotité est fixée par voie réglementaire (al. 2).

4.8.2 Les contraventions aux dispositions d'ordre de la LIRT sont sanctionnées par une amende administrative de CHF 100.- à CHF 5'000.- (art. 46 LIRT).

Selon l'art. 75 RIRT, l'amende prévue par l'art. 46 LIRT peut être infligée à toute personne qui, de quelque manière que ce soit, entrave ou tente d'entraver la mission de l'autorité compétente ou viole l'obligation de collaborer au sens de l'art. 76 RIRT (al. 1). Dans la fixation du montant de l'amende administrative prévue par la loi ou le présent règlement, il est tenu compte du degré de gravité de l'infraction. Le dessein de lucre et les cas de récidive constituent notamment des circonstances aggravantes (al. 5).

4.8.3 Les amendes administratives prévues par la législation cantonale sont de nature pénale. Leur quotité doit ainsi être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal (ATA/991/2016 du 22 novembre 2016 consid. 6a ;

ATA/810/2016 du 27 septembre 2016 consid. 4a et la référence citée). En vertu de l'art. 1 al. 1 let. a de la loi pénale genevoise du 17 novembre 2006 (LPG - E 4 05), les dispositions de la partie générale du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif, ce qui vaut également en droit administratif sous réserve de celles qui concernent exclusivement le juge pénal (notamment les art. 34 ss, 42 ss, 56 ss, 74 ss, 106 al. 1 et 3 et 107 CP). Il est ainsi nécessaire que le contrevenant ait commis une faute, fût-ce sous la forme d'une simple négligence. L'autorité qui prononce une mesure administrative ayant le caractère d'une sanction doit également faire application des règles contenues aux art. 47 ss CP (principes applicables à la fixation de la peine), soit tenir compte de la culpabilité de l'auteur et prendre en considération, notamment, les antécédents et la situation personnelle de ce dernier (art. 47 al. 1 CP ; ATA/651/2022 du 23 juin 2022 consid. 14d et les arrêts cités).

La culpabilité est déterminée par la gravité de la lésion ou de la mise en danger du bien juridique concerné, par le caractère répréhensible de l'acte, par les motivations et les buts de l'auteur et par la mesure dans laquelle celui-ci aurait pu éviter la mise en danger ou la lésion, compte tenu de sa situation personnelle et des circonstances extérieures (art. 47 al. 2 CP ; ATA/651/2022 précité consid. 14d et les arrêts cités).

Il doit être également tenu compte, en application de l'art. 106 al. 3 CP, de la capacité financière de la personne sanctionnée (ATA/651/2022 précité consid. 14f et la référence citée ; Michel DUPUIS/Laurent MOREILLON/Christophe FIGUET/Séverine BERGER/Miriam MAZOU/Virginie RODIGARI [éd.], Code pénal - Petit commentaire, 2^e éd., 2017, n. 6 *ad.* art. 106 CP). Sont pris en considération la nature, la gravité et la fréquence des infractions commises dans le respect du principe de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst. ; ATA/651/2022 précité consid. 14e et les arrêts cités).

L'administration doit faire preuve de sévérité afin d'assurer le respect de la loi et jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour infliger une amende. La juridiction de céans ne la censure qu'en cas d'excès. Enfin, l'amende doit respecter le principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst. ; ATA/991/2016 précité consid. 6a).

4.8.4 Dans sa jurisprudence, la chambre de céans 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 de l'employeuse et de l'absence de rattrapage salarial (ATA/521/2023 du 22 mai 2023 consid. 4.2). Dans une autre affaire de sous-enchère salariale de CHF 20'000.- concernant cinq employés et ayant eu lieu pendant une durée allant de juillet à début novembre 2022, une entreprise à qui était reprochée une faible collaboration s'est vu infliger une amende de CHF 5'900.- (ATA/117/2024 du 30 janvier 2024

consid. 7.6). En raison de la durée de la sous-enchère (de novembre 2020 à décembre 2022), de son ampleur (CHF 565'537.54 au minimum de rattrapage salarial) et du nombre (43) de travailleurs touchés, soit plus de la moitié de l'effectif de l'entreprise, à l'encontre de laquelle une faute lourde a été retenue, une amende maximale de CHF 30'000.- a été prononcée à l'encontre de l'entreprise coupable (ATA/349/2024 du 7 mars 2024 consid. 9.3).

4.8.5 En l'espèce, les manquements reprochés à la recourante sont réalisés et constituent des fautes passibles d'une amende administrative.

La décision entreprise tient compte de la gravité du comportement consistant à empêcher de vérifier le respect du salaire minimum, laquelle « nécessite d'être sanctionnée comme telle ».

La recourante se plaint de ce que la décision ne mentionne pas les critères de la faute, la nature et la gravité des infractions commises, la motivation et le but de l'auteur, en particulier le dessein d'enrichissement.

Il a été vu plus haut, sous l'angle du droit d'être entendu, que la motivation de la décision était suffisante.

L'enrichissement de la recourante résulte objectivement du non-respect du salaire minimum. La recourante n'établit pas et ne rend même pas vraisemblable qu'elle n'aurait pas été animée du dessein de s'enrichir en ne versant pas le salaire minimum à ses employés.

La gravité de la faute résulte de l'ampleur de la sous-enchère. Celle-ci n'a certes pas pu être chiffrée, mais c'est faute pour la recourante d'avoir fourni les informations qui lui étaient réclamées. Il peut cependant être tenu compte du nombre de ses employés (22), soit tout l'effectif des démarcheurs, du caractère systématique de la sous-enchère découlant d'une rémunération à la commission, ainsi que de la période durant laquelle la sous-enchère a eu lieu (du 1^{er} novembre 2020 au 20 mars 2023, soit environ deux ans et quatre mois).

Pour le surplus, la recourante n'a pas d'antécédents et sa collaboration a été mauvaise, puisqu'elle a dû être relancée plusieurs fois et menacée sans succès de sanctions, et qu'elle n'a pas fourni des pièces déterminantes.

Compte tenu de tous ces éléments, le montant de l'amende infligée, de CHF 14'200.-, non seulement respecte le plafond de l'art. 39 N LIRT retenu par l'OCIRT – étant précisé que s'agissant d'une entreprise le plafond de l'art. 45 LIRT est applicable – mais apparaît en outre proportionné à la faute commise.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

- 5.** Vu l'issue du litige, des émoluments de CHF 500.- seront mis à la charge d'A_____ et de B_____ (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare irrecevable le recours interjeté le 5 janvier 2026 par A_____ contre la décision de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail du 19 novembre 2025 ;

déclare recevable le recours interjeté le 5 janvier 2026 par B_____ contre la décision de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail du 19 novembre 2025 ;

au fond :

rejette le recours interjeté par B_____ ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge d'A_____ ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de B_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral, par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature des recourants ou de leur mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession des recourants, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Nicolas CAPT et Valentine BAGNOUD, avocats des recourants, ainsi qu'à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Eleanor MCGREGOR, Amélie PIGUET MAYSTRE, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

J. RAMADOO

le président siégeant :

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :