

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1832/2025-EXPLOI

ATA/652/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 25 juin 2026

1^{ère} section

dans la cause

A_____

représentée par Me Mike HORNUNG, avocat

recourante

contre

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

intimé

EN FAIT

- A.** **a.** A_____ est titulaire de la raison individuelle B_____ (ci-après : l'entreprise) qui, selon le registre du commerce, a des adresses à la rue C_____ 47 et à la rue D_____ 16 à Genève. Il ressort de la procédure que l'entreprise exploitait deux salons de M_____ thaïlandais, soit E_____ et F_____, et qu'elle a donné le premier salon en gérance à des tiers dès 2022.
- b.** L'intéressée est aussi titulaire de la raison individuelle G_____ qui, selon son inscription au registre du commerce, a pour but l'exploitation d'un restaurant thaïlandais à la rue H_____ 50.
- c.** Le 22 février 2023, l'Inspection paritaire des entreprises (ci-après : IPE) a informé A_____ d'un contrôle concernant E_____ et l'a invitée à transmettre, au 20 mars 2023, les documents suivants :
- une liste de l'ensemble des collaborateurs actifs dans l'entreprise en 2022 et 2023 et les détails relatifs à leur engagement ;
 - leurs contrats de travail, fiches de salaire des deux derniers mois et certificats de salaire de 2022 ;
 - les enregistrements du temps de travail les concernant pour les deux derniers mois, ainsi que les plannings des semaines suivantes ;
 - une attestation d'affiliation des collaborateurs aux assurances sociales.
- d.** Par courriel du 15 septembre 2023, l'inspectrice chargée du dossier a en outre demandé à recevoir les contrats de gérance.
- e.** Par courriel du 13 octobre 2023 adressé à 00h03 à l'inspectrice concernée, l'intéressée a transmis les documents contractuels relatifs à la mise en gérance dès février 2022. Selon un contrat de location-gérance conclu le 1^{er} juillet 2023, le « locataire-gérance » devait « assumer toutes les responsabilités (les loyers, les frais généraux, ainsi que les employés) » de l'établissement. Un second courriel suivrait avec les contrats et fiches de salaire des employés. Le rapport de contrôle de l'IPE figurant au dossier enregistre l'entrée de « contrats de gérance » le 16 octobre 2023.
- f.** Un second courriel du 13 octobre 2023, adressé à 00h16 à la même inspectrice, mentionnait trois personnes actives au salon : I_____, engagée comme masseuse traditionnelle à 50% depuis le 1^{er} juin 2021 ; J_____, engagée comme serveuse au restaurant et masseuse « en extra » au salon depuis le 1^{er} septembre 2019 ; et K_____, qui effectuait un stage non rémunéré de six mois dès le 1^{er} septembre 2023 pour apprendre les techniques du M_____. Les employées étaient toutes déclarées à L_____, vu que l'intéressée possédait aussi un restaurant.
- Étaient joints à ce courriel : le contrat de travail du 31 mai 2021 entre I_____ et B_____, avec les fiches de salaire d'août et septembre 2023 au nom de F_____ ; le contrat de travail entre J_____ et le restaurant, avec les fiches de salaire d'août et septembre 2023 ; et une « attestation de stage (non rémunéré) » du 31 août 2023, signée par A_____ comme responsable de F_____, rue D_____ 16, qui

autorisait K_____ à faire un stage au sein de son salon du 1^{er} septembre 2023 au 29 février 2024 dans le but de mieux connaître la technique du M_____ traditionnel thaïlandais et d'avoir plus d'expérience pratique. La réception de ces documents n'apparaît pas dans le rapport de contrôle de l'IPE précité.

g. Le 10 novembre 2023, l'intéressée a envoyé les documents concernant la gérance à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT).

h. Il ressort du dossier qu'à la suite d'une dénonciation en novembre 2023, le service de l'inspection du travail de l'OCIRT a aussi ouvert un contrôle relatif au stage non rémunéré précité. Dans ce contexte, l'OCIRT a indiqué que K_____ était au bénéfice d'une carte de résidence française et ne figurait ni dans la base de données fédérales sur la migration ni dans la base cantonale « Calvin ». Vu le contrôle de l'IPE en cours, l'OCIRT a mis fin au sien en février 2024.

i. Le 20 novembre 2023, A_____ a renvoyé, sans commentaire, ses deux courriels du 13 octobre 2023 et leurs annexes à l'adresse secretariat@ipe-ge.ch. Le rapport de contrôle de l'IPE relève trois entrées du 20 novembre 2023 de « fiches salaires », « contrats » et « contrat stage ».

j. Par courrier du 14 décembre 2023, l'IPE a retenu que I_____ travaillait à 50% pour un salaire de CHF 2'000.-, que son nombre d'heures hebdomadaires n'était pas connu et que ses fiches de salaire ne mentionnaient pas de déductions LPP. Concernant la stagiaire non-rémunérée, étaient exceptés du salaire minimum cantonal les stages s'inscrivant dans une formation scolaire ou professionnelle prévue par la législation cantonale ou fédérale. Il n'y avait ni enregistrement du temps de travail ni planning pour le personnel. L'entreprise était invitée à communiquer le nombre d'heures hebdomadaires de l'employée à 50%, à affilier les employés à une assurance LPP, à justifier la dérogation au salaire minimum légal pour la stagiaire et à mettre en place un planning pour le personnel et un système d'enregistrement du temps de travail. Un délai était imparti au 8 février 2024 pour transmettre la preuve de la mise en conformité, soit :

- les fiches de salaire de décembre 2023 et janvier 2024 de l'ensemble du personnel, comprenant, si nécessaire, les ajustements salariaux et rétroactifs versés à I_____ et K_____ ;
- la preuve de l'affiliation à la LPP des employés concernés ;
- les enregistrements du temps de travail du mois de janvier 2024 pour l'ensemble du personnel ;
- les plannings des semaines suivantes.

k. Par courriel du 16 février 2024 à l'OCIRT, l'intéressée a sollicité une prolongation du délai imparti pour fournir les documents demandés en raison de ses vacances jusqu'au 16 mars 2024. Elle invitait l'OCIRT à prendre contact avec l'IPE, à qui elle avait déjà transmis des informations quasi identiques, et de lui confirmer quelles étaient les pièces manquantes.

l. Par courriel du 20 février 2024 à l'adresse secretariat@ipe-geneve.ch, A_____ a transmis les fiches de salaire de I_____ pour décembre 2023 (avec un salaire brut de CHF 2'000.-) et de janvier 2024 (avec un salaire brut de CHF 2'250.-), ainsi que son planning hebdomadaire, correspondant à 21 heures. Cette employée était déjà affiliée pour la LPP, rétroactivement pour 2023, auprès de L_____. Si nécessaire, elle pouvait demander une confirmation écrite à son retour de vacances. Elle ignorait comment rectifier la fiche de salaire pour K_____ et lui verser des rétroactifs, car elle étant sans nouvelles de cette personne, qui avait quitté l'entreprise fin octobre 2023. Une machine pour enregistrer le temps de travail serait installée à son retour de vacances le 16 mars 2024.

m. Selon un courrier de l'IPE du 7 mars 2024, I_____ avait reçu, en 2023, un salaire mensuel de CHF 2'000.- au lieu du salaire mensuel brut minimum de CHF 2'184.- pour une durée hebdomadaire de 21 heures. L'entreprise était invitée à lui verser le rétroactif de salaire. Il était pris note que K_____ avait interrompu le stage non rémunéré fin octobre 2023 et que l'entreprise n'était pas en mesure de la contacter, ainsi que du fait qu'un système d'enregistrement du temps de travail serait mis en place courant mars 2024. L'IPE a fixé un délai au 3 mai 2024 pour prouver la mise en conformité en transmettant les documents suivants :

- la fiche de salaire du mois d'avril 2024 de I_____, avec la mention du rétroactif dû et la preuve du versement ;
- l'attestation d'affiliation à une caisse de compensation pour le personnel soumis en 2023 ;
- l'enregistrement du temps de travail pour le mois de mai 2024 pour l'ensemble du personnel.

n. Le 16 mai 2024, l'IPE a envoyé une sommation, impartissant un délai au 5 juin 2024 pour transmettre les documents réclamés dans le courrier du 7 mars 2024, car elle n'avait reçu aucune information. Passé ce délai, le dossier serait remis à l'OCIRT, qui prendrait les sanctions appropriées.

o. Le 8 juin 2024, A_____ a envoyé, sans commentaire, un courriel à l'adresse secretariat@ipe-geneve.ch, auquel étaient joints :

- concernant I_____, un « décompte pour correctif rétroactif 2023 » indiquant un « salaire mensuel brut » de CHF 2'208.-, sa fiche de salaire pour mai 2024 indiquant un salaire brut de CHF 2'250.- et son planning pour le mois de mai 2024 ;
- une attestation du 29 mai 2024 de la caisse de compensation L_____, valable pour l'AVS/APG, l'assurance-chômage, les allocations familiales et l'assurance-maternité, qui confirmait l'affiliation depuis le 1^{er} janvier 2020 de « l'établissement public à l'enseigne M_____, Av. N_____ 22A, 1208 Genève, exploité par la société A_____ », la remise de la déclaration de salaires 2023 et le paiement de l'ensemble des cotisations paritaires dans les

délais prescrits ; un extrait de compte pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 29 mai 2024 était joint à l'attestation.

p. Par courrier du 30 septembre 2024, l'OCIRT a reproché à l'intéressée de refuser de collaborer. Contrairement aux obligations découlant des dispositions légales applicables, les demandes des 7 mars et 16 mai 2024 de certains renseignements et documents nécessaires au contrôle des conditions de travail n'avaient pas reçu de suite, ce qui pouvait conduire à une amende administrative. Tout employeur devait pouvoir fournir en tout temps à l'OCIRT ou à l'IPE un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées. Un ultime délai au 30 octobre 2024 était imparti pour envoyer l'intégralité des renseignements et documents exigés.

q. À teneur du rapport de mise en conformité de l'IPE établi entre le 11 juin et le 27 novembre 2024, il n'y avait pas eu de réponse aux courriers fixant un délai au 5 juin puis au 30 octobre 2024. Le dossier était transmis à l'OCIRT pour non-collaboration.

r. Par décision du 9 avril 2025, l'OCIRT a infligé à B_____ une amende administrative de CHF 9'100.-, mis un émolument de CHF 100.- à sa charge et réservé les procédures de contrôle et de mise en conformité au droit public.

L'entreprise n'avait que partiellement collaboré à la procédure administrative, en ne transmettant, le 20 février 2024, qu'une partie des renseignements et documents demandés le 14 décembre 2023, soit des informations et des fiches de salaire pour une seule travailleuse, mais non pour la seconde, au motif que celle-ci était partie du jour au lendemain. L'entreprise n'avait pas respecté les dispositions relatives au salaire minimum des deux employées entre janvier 2023 et janvier 2024. Les infractions commises étaient particulièrement graves compte tenu de l'absence de renseignement et de versement de tout salaire concernant K_____, dont le stage ne correspondait pas aux critères d'exception prévus. Concernant I_____, la sous-enchère salariale était, au vu des renseignements partiels obtenus et notamment de l'absence d'éléments pour établir la durée du travail, d'au moins CHF 2'208.- brut. L'entreprise n'avait pas donné de suite aux demandes et sommations des 7 mars, 16 mai et 30 septembre 2024 et n'avait pas procédé, même partiellement, aux mises en conformité demandées.

Le refus de renseigner était une violation grave, car il empêchait *de facto* l'office de procéder au contrôle complet de l'entreprise et de vérifier le respect du salaire minimum des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton de Genève. Le montant de l'amende tenait compte de la collaboration partielle de l'entreprise, dont le nom serait en outre inscrit sur la liste, publiquement accessible, des entreprises ayant été sanctionnées par l'OCIRT.

- B.** **a.** Par acte remis à la poste le 26 mai 2025, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre la décision du 9 avril 2025, sollicitant préalablement la constatation de l'effet

suspensif de son recours. Elle concluait principalement à l'annulation de la décision, au constat qu'elle avait rempli son devoir de collaboration, transmis les documents sollicités et rectifié le salaire de l'employée I_____ et que la rectification du salaire de K_____ était objectivement impossible, ainsi qu'à l'annulation de l'amende administrative et de l'émolument. Subsidiairement, elle sollicitait l'annulation de la décision et une réduction significative et proportionnée de l'amende ou, plus subsidiairement, le renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle décision.

Elle ne répondait plus des obligations de collaboration et de salaire minimum, n'étant plus l'employeur effectif au sens de la LIRT du fait du transfert de la gérance de C_____, ce qui n'avait pas été pris en considération.

Elle avait collaboré activement et transmis toutes les pièces utiles dont elle disposait, notamment les documents requis relatifs à I_____. Concernant K_____, elle avait expliqué que le stage était non rémunéré, car cette personne vivait à Paris, n'était pas présente de manière régulière et avait comme objectif d'apprendre la méthode de M_____. Après deux mois, elle avait interrompu son stage sans préavis et elle n'avait plus donné de nouvelles.

Le salaire de I_____ pour l'année 2023 avait été corrigé, comme le démontraient les documents transmis le 8 juin 2024. L'autorité intimée retenait de manière arbitraire et sans l'établir une sous-enchère salariale d'au moins CHF 2'208.-, sans préciser ni la manière de calculer ce montant ni la durée de la sous-enchère qui lui était reprochée. Pour K_____, une rectification de salaire était objectivement impossible pour les deux mois qu'elle avait été formée au sein du salon, car elle était partie sans laisser de coordonnées, ce dont l'IPE avait été informée.

Le montant de l'amende était disproportionné. La durée litigieuse était de deux mois pour l'une des employées. Pour l'autre, elle était d'une année mais avec un écart mensuel inférieur à CHF 200.- et une rectification avait eu lieu, ce qu'elle avait démontré. Elle avait collaboré et n'avait fait l'objet d'aucune sanction antérieure.

b. L'OCIRT a conclu au rejet du recours, subsidiairement à la réduction de l'amende à CHF 8'700.- et préalablement à ce que la recourante soit invitée à apporter tout élément probant attestant d'une mise en conformité salariale pour I_____ et de l'affiliation de celle-ci et de K_____ à une institution de prévoyance (LPP).

Contrairement à ce qu'affirmait la recourante, le courriel du 16 février 2024 avait été adressé à l'IPE et non à l'OCIRT. Le dossier remis par l'IPE ne contenait pas le courriel du 8 juin 2024 avec ses annexes et l'IPE avait confirmé ne pas avoir trouvé de trace d'un message de la recourante de cette période. Contrairement aux précédents courriels, ce message, transféré au conseil de la recourante en mai 2025, était vide et la pièce n'attestait pas de la transmission des documents produits. Une seule attestation de L_____ était produite, qui concernait le restaurant et n'attestait

pas de l'affiliation des employées. L'existence du rattrapage et des pièces en question n'avaient pas été signalés à l'OCIRT avant la sanction.

La recourante restait la seule employeuse, ayant notamment signé les contrats de travail et procédé partiellement aux rattrapages requis. Le contrat de gérance réglait ses rapports internes avec un tiers, mais ne l'exonérait pas de ses responsabilités de droit public et notamment de l'obligation légale de respecter le salaire minimum.

La recourante avait partiellement violé son devoir de collaborer. Elle n'avait pas produit l'enregistrement du temps de travail réclamé notamment le 6 mai 2024, le document du 1^{er} juin 2024 intitulé « les horaires de I_____ pour mois de Mai 2024 » étant en réalité un planning. Elle n'avait pas non plus produit les documents sollicités relatifs à l'affiliation à la LPP. Cette affiliation ne résultait pas de la pièce 8 produite à l'appui du recours concernant le restaurant et le « décompte pour correctif rétroactif 2023 » ne mentionnait aucun prélèvement pour la LPP. Elle n'avait pas donné suite à l'ultime demande de documents du 30 septembre 2024.

L'entreprise n'avait pas respecté le salaire minimum. L'attestation de stage, signée par la recourante comme « responsable du B_____ », concernait manifestement une activité régulière à Genève qui s'inscrivait dans la durée. Elle s'était elle-même placée dans l'impossibilité alléguée de se mettre en conformité. Il était peu vraisemblable qu'elle ne dispose d'aucune coordonnée pour contacter une personne qui était censée venir durant six mois et elle n'avait pas démontré avoir tenté de la joindre pour obtenir ses coordonnées bancaires. Elle faisait preuve d'une volonté de ne pas se mettre en conformité et sa culpabilité était importante. La mise en conformité du salaire de I_____ était incomplète. La culpabilité serait réduite si le rattrapage salarial était avéré, ce que la recourante devait démontrer, par exemple en produisant les documents bancaires.

L'amende prononcée était proportionnée, sous réserve d'une réduction de la culpabilité en cas de mise en conformité avérée pour l'une des deux travailleuses. Si l'OCIRT avait eu connaissance, au moment de la prise de décision, d'un rattrapage avéré, il aurait fixé l'amende à CHF 8'700.- au lieu de CHF 9'100.-.

c. Sur réplique, la recourante a persisté à propos des messages contestés. Le courriel du 16 février 2024 avait bien été envoyé à l'OCIRT (reception.ocirt@etat.ge.ch). Elle avait transféré son courriel du 8 juin 2024 et les annexes, que l'IPE contestait avoir reçus, à son conseil et l'enregistrement produit sur une clé USB établissait tant l'existence dudit courriel que la transmission effective des pièces jointes. Le salaire rectifié de décembre 2023 n'était certes pas reflété dans la fiche de salaire transmise initialement, mais il ressortait de celle transmise le 8 juin 2024. Le 14 décembre 2023, l'IPE n'avait demandé la mise en conformité que pour décembre 2023 et janvier 2024 et la recourante avait, de bonne foi, transmis la preuve de la régularisation par courriel du 20 février 2024. Elle avait, par la suite, rectifié le salaire pour toute l'année 2023 et envoyé la preuve à l'IPE le 8 juin 2024. Selon une offre d'affiliation, B_____ annonçait I_____ au 1^{er} janvier 2024 à la Fondation institution supplétive LPP.

d. Le 24 juillet 2025, la chambre de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10; art. 47 al. 1 de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 - LIRT - J 1 05).
2. Le litige porte sur la sanction infligée à la recourante en application de la LIRT et son règlement d'application du 23 février 2005 (RIRT - J 1 05.01).
3. Dans la mesure où l'autorité qui a pris la décision n'a pas ordonné l'exécution nonobstant recours, le recours a, conformément à l'art. 66 al. 1 LPA, effet suspensif de par la loi, ce qu'il n'y a pas lieu de constater. La conclusion tendant à la constatation de l'effet suspensif n'a ainsi pas d'objet et, partant, est irrecevable.
4. Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA). Dans la mesure où le recours a un effet dévolutif complet (art. 67 LPA), la chambre administrative peut examiner librement l'établissement des faits et l'application du droit (ATA/1200/2024 du 15 octobre 2024 consid. 2.3). Elle est liée par les conclusions des parties, mais non par les motifs que celles-ci invoquent (art. 69 al. 1 LPA).
5. La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limité par les allégués et les offres de preuves des parties. Dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, elle réunit ainsi les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties et recourt s'il y a lieu à d'autres moyens de preuve (art. 20 LPA). Ce principe n'est toutefois pas absolu, sa portée étant restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 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). Selon la jurisprudence, le devoir de collaboration des parties à l'établissement des faits est spécialement élevé s'agissant de faits que la partie connaît mieux que quiconque (arrêts du Tribunal

fédéral 2C_284/2019 du 16 septembre 2019 consid. 4.3 ; 1C_426/2017 du 11 mars 2019 consid. 5.3 et les références citées).

- 6.** La LIRT a pour but de surveiller le marché du travail dans les domaines de la prévention des risques professionnels et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, des relations du travail et de paix sociale, des conditions de travail et de prestations sociales en usage à Genève, de la collecte de données relativement aux entreprises et de main-d'œuvre étrangère (art. 1 al. 1 LIRT), des travailleurs détachés (art. 1 al. 2 LIRT) et du travail au noir (art. 1 al. 3 LIRT).

6.1 Un salaire minimum est applicable aux relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton (art. 39I LIRT), soit ceux dont l'activité est accomplie dans le canton de manière exclusive, prépondérante ou régulière (art. 56D RIRT). À l'époque litigieuse, le salaire minimum s'élevait à CHF 24.- par heure (art. 39K al. 1 LIRT en sa teneur applicable à 2023), ce qui, pour 42 heures hebdomadaires, correspondait à un salaire mensuel brut de CHF 4'368.-, selon les données publiées sur le site internet de l'État de Genève,

6.2 Le salaire minimum n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage, aux contrats conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans ou aux contrats de stage s'inscrivant dans une formation scolaire ou professionnelle prévue par la législation cantonale ou fédérale (art. 39J let. b LIRT). Selon l'art. 56E RIRT, les critères que doivent remplir les contrats de stage au sens de l'art. 39J let. b LIRT sont déterminés par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi, qui statue à l'unanimité et peut également, à l'unanimité, admettre à titre d'exception au sens de cette même norme d'autres dispositifs assimilables, notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle ou sociale (al. 1 et 2). L'OCIRT publie, sous forme de directives, les critères propres aux stages et aux dispositifs assimilés (al. 3).

6.3 Le respect de la LIRT et des dispositions sur le salaire minimum est contrôlé par l'OCIRT et l'IPE (art. 39M al. 1 LIRT), qui peuvent accéder à toute heure aux locaux et installations des entreprises ainsi qu'à tout autre lieu de travail, interroger les travailleurs hors de la présence de l'employeur et consulter et se faire remettre tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission (art. 2B al. 2 LIRT et 2 al. 1 RIRT). Ils peuvent requérir auprès d'autorités, institutions de droit public, partenaires sociaux ou personnes privées les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches (art. 2 al. 1 let. e RIRT). Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées, et les fiches de salaire mensuelles (art. 39M al. 2 LIRT et 59G RIRT).

6.4 Sur la base des contrôles effectués, l'IPE peut inviter une entreprise à se conformer aux prescriptions légales qui lui sont applicables, en lui accordant un délai à cet effet (art. 2B al. 5 LIRT). Si l'entreprise refuse de se conformer à cette invitation ou ne respecte pas le délai imparti, l'IPE peut transmettre son dossier à l'OCIRT ou à une autre autorité compétente pour qu'une décision soit rendue (art. 2B al. 6 LIRT). Lorsqu'un employeur ne respecte pas le salaire minimum

prévu, l'OCIRT peut prononcer une amende administrative de CHF 30'000 francs au plus, montant qui peut être doublé en cas de récidive (art. 39N al. 1 LIRT). Il peut en outre mettre les frais de contrôle à la charge de l'employeur (art. 39N al. 2 LIRT) et percevoir un émolument (art. 42 LIRT). L'OCIRT établit et met à jour une liste, accessible au public, des employeurs faisant l'objet d'une décision exécutoire (art. 39N al. 4 LIRT et 56H RIRT).

7. La recourante conteste avoir violé son obligation de collaborer et de renseigner.

7.1 La recourante estime tout d'abord qu'elle ne répond pas des obligations en matière de collaboration et de salaires minimaux, estimant que du fait de la mise en gérance, elle n'est plus « l'employeuse effective » des travailleuses concernées.

Elle ne saurait être suivie. Indépendamment des engagements pris dans le cadre du contrat de gérance, qui lient les parties audit contrat entre elles, la responsabilité sous l'angle de la réglementation de droit public en matière de conditions de travail incombe à l'employeur. La mise en gérance de l'un des salons et le fait d'avoir chargé la gérante de certaines tâches en lien avec les employés n'équivaut pas à un changement d'employeur sur le plan juridique, ce que la recourante ne prétend au demeurant pas. Il ressort par ailleurs du dossier que le nom de la recourante et la raison individuelle dont elle est la titulaire figurent non seulement sur le contrat de travail de I_____ signé en 2021, mais aussi sur les fiches de salaire d'août et septembre 2023 et sur l'offre d'affiliation à la LPP du 7 juillet 2025 annonçant cette employée à une caisse de pension. De même, l'attestation de stage du 31 août 2023 de K_____, qui se réfère au salon F_____, non visé par les contrats de gérance, est signée par la recourante, qui a ainsi continué à apparaître et agir comme employeuse même après avoir mis le salon en gérance.

7.2 La recourante estime avoir de bonne foi rempli son devoir de collaboration.

7.2.1 Les 22 février 2023, 15 septembre 2023, 14 décembre 2023 et 7 mars 2024, l'IPE a requis la production de divers documents relatifs aux collaborateurs actifs dans l'entreprise, demande réitérée les 16 mai 2024 et 30 septembre 2024.

Par deux courriels du 13 octobre 2023, la recourante a fourni divers documents requis. Seul le premier courriel, qui concernait la mise en gérance du salon, semble avoir été enregistré par l'IPE le 16 octobre suivant, mais, pour des raisons que le dossier ne permet pas de déterminer, pas le second, envoyé quelques minutes plus tard, qui donnait des explications sur les trois personnes travaillant au salon et transmettait les contrats de travail et les fiches de salaire de deux d'entre elles, ainsi qu'une attestation de stage concernant la troisième. Quoiqu'il en soit, la recourante a renvoyé ces deux courriels et leurs annexes à l'IPE le 20 novembre 2023, qui les a enregistrés le même jour. Le 20 février 2024, la recourante a envoyé certains des documents réclamés par l'IPE le 14 décembre 2023, soit un planning hebdomadaire et les fiches de salaire de son employée de décembre 2023 et janvier 2024. La recourante a encore envoyé des documents par courriel du 8 juin 2024. L'intéressée a envoyé ledit courrier à la même adresse que celle utilisée, avec succès,

précédemment. Aucun élément au dossier, et notamment la clé USB produite au stade du recours, ne suggère que les pièces jointes au courriel auraient été omises au moment de l'envoi à l'IPE, ce qui paraît peu vraisemblable dans la mesure où le courriel lui-même était vide et n'avait de sens qu'au regard des pièces jointes. En tant que l'autorité intimée retient, dans son courrier du 30 septembre 2024 et la décision attaquée, que la recourante n'a donné aucune suite aux demandes des 7 mars et 16 mai 2024, elle est ainsi contredite par les éléments au dossier.

Cela étant, la recourante n'a pas fourni tous les renseignements et documents requis. Elle n'a en particulier transmis aucun document relatif à l'enregistrement du temps de travail effectué par ses employées, malgré les demandes répétées de l'IPE et sa propre indication qu'un système allait être installé dès le mois de mars 2024. Il s'agit d'un domaine de contrôle important de la LIRT, qui prévoit notamment à son art. 9 al. 1 que tout employeur doit pouvoir fournir à l'OCIRT et à l'IPE en tout temps un état détaillé des horaires de travail et de repos effectués par chaque travailleur. La recourante n'a fourni aucune explication de ce manquement. Elle n'a fourni aucun justificatif non plus démontrant le versement effectif du salaire rétroactif dû à I_____, dont elle ne conteste pas le principe, qui avait été demandé notamment le 7 mars 2024. Les documents produits relatifs aux assurances sociales sont peu clairs. L'attestation de L_____ se réfère certes à un établissement de M_____, mais situé à une adresse différente de celles utilisées par les deux salons susmentionnés, ce que la recourante n'explique pas. Elle n'a pas fourni à l'IPE les documents démontrant l'affiliation à la LPP durant la période litigieuse. L'attestation de L_____ concerne l'AVS/AI et les cotisations sociales liées, non la prévoyance professionnelle, et la pièce produite au stade du recours semble concerner une nouvelle affiliation de l'employée concernée. Or, dans la mesure où les renseignements et documents non fournis portent sur des éléments que la recourante connaît mieux que quiconque, il faut admettre un devoir de collaboration spécialement élevé.

Au vu de ce qui précède, l'OCIRT pouvait, sans violer la loi ou abuser de son pouvoir d'appréciation, retenir que l'entreprise n'avait que partiellement rempli son obligation de collaborer.

8. La recourante se plaint que le montant de l'amende est excessif et disproportionné.

8.1 La LIRT ne contient aucune précision concernant les principes afférents au prononcé d'une amende administrative et à sa quotité. Dès lors, les règles générales en la matière s'appliquent.

8.1.1 Les amendes administratives prévues par les législations cantonales sont de nature pénale, car aucun critère ne permet de les distinguer clairement des contraventions, pour lesquelles la compétence administrative de première instance peut au demeurant aussi exister. 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 (art. 1 al. 1 let. a de la loi pénale genevoise du 17 novembre 2006 - LPG - E 4 05), 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). L'autorité qui prononce une mesure administrative ayant le caractère d'une sanction doit 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). 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/1447/2017 du 31 octobre 2017 consid. 7 ; ATA/1305/2015 précité consid. 12b).

La quotité de la sanction administrative devant être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal (ATA/1308/2020 du 15 décembre 2020 consid. 9b ; ATA/1305/2015 du 8 décembre 2015 consid. 12b et les références citées), il est nécessaire que le contrevenant ait commis une faute, fût-ce sous la forme d'une simple négligence (art. 36 al. 3 Cst. ; ATA/894/2022 du 6 septembre 2022 consid. 8g ; ATA/319/2018 du 10 avril 2018 consid. 11b ; ATA/991/2016 précité consid. 6a ; ATA/517/2016 du 14 juin 2016 consid. 4e ; ATA/309/2016 du 12 avril 2016 ; (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8ème éd., 2020, n. 1493). L'amende doit en outre respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst. ; ATA/319/2018 du 10 avril 2018 ; ATA/1239/2017 du 29 août 2017), ce qui signifie que la décision prononcée est apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne peuvent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2).

8.1.2 Selon la jurisprudence constante, l'administration doit faire preuve de sévérité afin d'assurer le respect de la loi et jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour infliger une amende. La chambre administrative ne la censure qu'en cas d'excès ou d'abus de ce dernier (ATA/526/2020 du 26 mai 2020 consid. 10b).

8.1.3 Sous le droit antérieur à l'introduction du salaire minimum genevois, qui prévoyait une amende maximale s'élevant à CHF 5'000.-, la chambre administrative a confirmé l'amende de CHF 5'000.- fixé par l'OCIRT dans une affaire de violation des salaires minimaux prévus par la convention collective cadre dans le commerce de détail, compte tenu de l'importance de la sous-enchère salariale (CHF 329'120.60), de sa durée (plus de deux ans et demi) et du nombre de collaborateurs concernés (79), soit la totalité des employés soumis à la convention collective (ATA/647/2016 du 26 juillet 2016 consid. 10).

Elle en a fait de même concernant une amende de CHF 2'000.- infligée par l'OCIRT dans une affaire dans laquelle un employeur avait affecté pendant près d'une année son employé à des activités domestiques traditionnelles sans respecter les salaires minimaux impératifs prévus par le contrat-type de l'économie domestique, impliquant un rattrapage salarial brut de CHF 19'750.- (ATA/1057/2017 du 4 juillet 2017 consid. 8).

Une amende fixée à CHF 2'500.- a également été confirmée, s'agissant d'une violation des salaires minimaux impératifs prévus par le CTT-Esthé, sur une durée de moins d'une année et concernant un arriéré salarial évalué entre CHF 10'000.- et CHF 15'000.-, du fait qu'une seule employée était concernée et que la recourante avait déjà fait l'objet, par le passé, d'un rattrapage salarial (ATA/1447/2017 du 31 octobre 2017).

La chambre administrative a, en revanche, réduit à CHF 3'500.- l'amende, initialement fixée à CHF 5'000.-, pour un employeur n'ayant pas respecté les salaires minimaux impératifs prévus pour deux esthéticiennes, pendant plusieurs mois, entraînant un rattrapage de CHF 10'175.84. Il s'agissait de la première infraction commise par l'employeur, qui avait collaboré à l'établissement des faits (ATA/126/2016 du 9 février 2016 consid. 6c).

8.1.4 Sous le nouveau droit, la chambre administrative a réduit de CHF 28'000.- à CHF 14'000.- l'amende infligée à un employeur pour une sous-enchère salariale de CHF 381'701.18 dans le domaine de l'économie domestique pendant quatre ans, au préjudice de cinq employées successives. La collaboration de l'employeur à l'établissement des faits devait être qualifiée de moyenne, et non de faible, et il n'avait pas d'antécédents (ATA/894/2022 du 6 septembre 2022).

Dans une autre affaire, dans le domaine de la communication et du marketing, la chambre administrative a réduit de CHF 28'000.- à CHF 12'000.- l'amende infligée à un employeur, sans antécédents, pour une sous-enchère salariale d'au minimum CHF 105'080.-, estimée par l'OCIRT à CHF 203'045.91, concernant cinq employés entre novembre 2020 et mai 2022. La collaboration de l'employeur à l'établissement des faits avait été jugée faible en raison de la production tardive et lacunaire de documents (ATA/1253/2022 du 13 décembre 2022).

8.2 En l'espèce, la recourante reproche tout d'abord à l'autorité intimée d'avoir fixé l'amende sans prendre en compte la mise en conformité effectuée.

8.2.1 La mise en conformité dont se prévaut la recourante concerne le salaire rétroactif dû à I_____ pour l'année 2023. La recourante ne conteste pas le montant du salaire minimum de CHF 2'184.- applicable selon l'IPE et admet avoir versé un salaire inférieur durant l'année 2023. Elle allègue cependant avoir régularisé la situation et fournit, pour le démontrer, un décompte du rétroactif dû s'élevant à CHF 2'208.-. Le calcul du rétroactif ne ressort pas dudit décompte, mais son montant n'est pas contesté par les parties et correspond à la différence entre le salaire mensuel versé de CHF 2'000.- et le salaire minimum indiqué ci-dessus,

multipliée par 12. Bien avant la décision attaquée, l'IPE lui a demandé de fournir un justificatif bancaire et l'OCIRT a réitéré cette demande dans le cadre de la présente procédure de recours, en réservant le cas où la culpabilité devrait être réduite en raison d'une mise en conformité avérée. La recourante n'a toutefois fourni aucune pièce établissant que le salaire rétroactif a effectivement été payé. Force est de constater que les autorités chargées du dossier étaient disposées à tenir compte du rattrapage salarial, comme le réclame la recourante, mais que celle-ci a omis de produire les justificatifs pertinents, alors qu'il s'agit d'un moyen de preuve pouvant être raisonnablement exigé d'elle, vu la nature de la pièce et des faits que celle-ci était censée prouver.

8.2.2 Concernant la stagiaire non rémunérée, la recourante soutient que celle-ci ne devait pas effectuer une activité exclusive, prépondérante ou régulière à Genève au sens de la LIRT, car elle vivait et se rendait souvent à Paris. L'entreprise était en outre dans l'impossibilité de régulariser la situation, faute de pouvoir contacter la personne concernée.

La recourante n'a pas prouvé ses allégations relatives aux absences de Genève qui excluraient K_____ du champ de la LIRT, tel qu'une convention de stage ne prévoyant qu'une présence occasionnelle dans le canton. Le seul document relatif au stage est l'attestation déjà évoquée, qui ne contient aucune indication en ce sens, mais qui précise que le but du stage était d'apprendre les techniques du M_____ traditionnel thaïlandais et d'acquérir de l'expérience pratique, ce qui requerrait manifestement une présence régulière à Genève. La recourante ne prétend pas que le stage remplissait les conditions pour déroger aux règles sur le salaire minimum selon les art. 39J let. b LIRT et 56E al. 1 RIRT, lesquelles étaient donc applicables et n'ont pas été respectées.

Il paraît surprenant que la recourante ne dispose d'aucune information pour contacter son ancienne employée, ne serait-ce que par téléphone ou par courriel. L'employeur a normalement accès à ce type de coordonnées quand il reçoit une candidature, telle qu'une demande de stage, et s'il engage la personne, il est amené à recueillir de telles informations, notamment à des fins d'administration, d'assurance et, selon les cas, d'autorisation de séjour. Même à supposer que la recourante soit dans l'impossibilité de régulariser la situation de K_____, ce qui n'est pas établi, une telle impossibilité ne serait que relative et le défaut de tout document contractuel ou administratif avant tout imputable à la recourante, qui doit en supporter les conséquences. En tout état, elle ne saurait exiger que l'autorité intimée applique un facteur d'atténuation de la culpabilité, soit la mise en conformité, alors que de l'aveu même de la recourante, cette mise en conformité n'a pas été effectuée.

Par conséquent, l'autorité intimée était fondée à considérer que la mise en conformité n'était établie pour aucune des deux employées.

8.3 En ce qui concerne les autres critères pertinents pour fixer le montant de l'amende, il résulte de la jurisprudence précitée qu'il y a en particulier lieu de tenir

compte du nombre de travailleurs concernés, de la durée de la violation, du montant total de la sous-enchère salariale et du degré de collaboration.

En l'espèce, la collaboration de la recourante à l'établissement des faits ne peut être qualifiée de bonne, compte tenu de la production lacunaire des documents requis. Elle a certes fourni une partie des documents demandés et certains de ses envois ne semblent pas avoir été enregistrés par l'IPE, ou du moins pas en temps opportun. L'IPE a ainsi transmis le dossier à l'OCIRT au motif, notamment, que sa sommation du 16 mai 2024 était restée sans suite, alors que des pièces supplémentaires lui avaient été adressées le 8 juin 2024. En revanche, la recourante n'a pas réagi au courrier du 30 septembre 2024 impartissant un ultime délai, alors qu'il relevait l'absence de suite donnée aux demandes des 7 mars et 16 mai 2024, comportait un avertissement pour refus de collaborer et se référait au droit d'être entendu de la recourante, qui n'en a pas fait usage. Au stade du recours, certaines pièces requises n'ont toujours pas été produites, alors qu'elles sont pertinentes pour contrôler la bonne application de la LIRT et apprécier la volonté de la recourante de se conformer à la réglementation applicable.

Le non-respect du salaire minimal prescrit par la LIRT, que la recourante ne remet pas en cause sur le principe, constitue indéniablement une faute. La violation de l'art. 39K LIRT concerne deux employées. Pour la première, la sous-enchère salariale s'élève à CHF 2'208.- brut pour l'année 2023 (12 mois), soit CHF 184.- par mois durant une période assez longue. En appliquant le même salaire minimum à la seconde, la sous-enchère s'élève à CHF 4'368.- pour les deux mois (de septembre à fin octobre 2023) durant lesquels elle a travaillé dans l'entreprise sans être payée. Le montant total est donc de CHF 6'576.-. Il s'agit de la première infraction commise par la recourante en cette matière.

Vu les circonstances de la présente espèce et la liberté d'appréciation de l'autorité intimée, seule une réduction limitée peut entrer en ligne de compte, afin de tenir principalement compte d'une collaboration meilleure que ne l'a retenu l'autorité intimée ainsi que du fait que le montant total de la sous-enchère et le nombre de travailleuses touchées sont faibles au regard de la jurisprudence. L'amende infligée, qui apparaît légèrement disproportionnée, sera ramenée à CHF 7'000.-. La quotité de la sanction ainsi fixée est apte à produire le résultat escompté, le but de la procédure de contrôle du salaire minimum étant de permettre à l'autorité de vérifier que l'entreprise respecte les lois et règlements auxquels elle est soumise. Elle apparaît également adéquate s'agissant de dissuader la recourante de réitérer.

L'OCIRT a par ailleurs fixé l'émolument de CHF 100.- dont la recourante demande l'annulation conformément à l'art. 66A RIRT, qui prévoit un maximum de CHF 500.-.

Le recours est admis très partiellement. La décision querellée sera annulée en ce sens que le montant de l'amende est réduit à CHF 7'000.-. Elle est confirmée pour le surplus.

9. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe sur le principe même des manquements reprochés (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure, réduite, de CHF 500.-, lui sera allouée, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 26 mai 2025 par A_____ contre la décision de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail du 9 avril 2025 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

fixe à CHF 7'000.- le montant de l'amende administrative ;

confirme pour le surplus la décision du 9 avril 2025 ;

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

alloue à A_____ une indemnité de procédure de CHF 500.-, à la charge de l'État de Genève ;

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 du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 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 du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Mike HORNUNG, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

le président siégeant :

C. MEYER

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :