

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/349/2026-EXPLOI

ATA/562/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 3 juin 2026

1^{ère} section

dans la cause

A_____ Sàrl

recourante

contre

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

intimé

EN FAIT

A. a. A_____ Sàrl (ci-après : la société) est une société inscrite au registre du commerce du canton de Genève depuis le 16 décembre 2019 et ayant son siège à Genève. Elle a pour but toutes prestations de services entrant dans le cadre des activités d'une société fiduciaire. B_____ en est l'administrateur unique, avec signature individuelle.

b. C_____, né le _____ 2000, domicilié à D_____ en France, a été engagé par la société en qualité de consultant stagiaire fiduciaire du 1^{er} novembre 2024 au 30 août 2025 pour un salaire mensuel brut de CHF 1'500.- et 36 heures de travail par semaine.

c. Au cours d'un entretien le 31 avril 2024, la société a fixé le début du stage de C_____ au 1^{er} novembre 2024 et déterminé le salaire faisant partie intégrante du contrat de stage dans un tableau de la manière suivante :

- du 1^{er} novembre 2024 au 31 décembre 2024, un salaire de CHF 1'500.- pour une activité à temps plein et un salaire de CHF 1'350.- pour une activité à 90% ;
- du 1^{er} janvier 2025 au 30 avril 2025, un salaire de CHF 1'666.67 pour une activité à temps plein et un salaire de CHF 1'500.- pour une activité à 90% ;
- du 1^{er} mai 2025 au 31 août 2025, un salaire de CHF 1'777.- pour une activité à temps plein et un salaire de CHF 1'600.- pour une activité à 90%.

d. Par courrier remis en main propre le 13 mars 2025, la société a licencié C_____ pour le 12 avril 2025.

e. Le 10 juillet 2025, l'office cantonal de l'inspection et des relations de travail (ci-après : l'OCIRT) a initié un contrôle au sein de la société afin de s'assurer du respect du salaire minimum. Dans un délai imparti au 28 juillet 2025, il a invité la société à lui remettre des documents et renseignements relatifs à l'ensemble des personnes actives ou l'ayant été depuis le 1^{er} janvier 2023, notamment une liste des employés, les contrats de travail, les fiches de salaires, les attestations des salaires AVS, le mode de calcul des salaires annuels et le mode d'enregistrement de la durée du travail du personnel.

f. Par courriel du 31 juillet 2025, la société a transmis à l'OCIRT les documents suivants :

- une liste intitulée « Résumé des salaires du 1^{er} janvier 2023 à ce jour » établie le 29 juillet 2025 et mentionnant l'ensemble du personnel actif au sein de l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2023, soit B_____ avec un taux d'activité à 100% du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2025 et C_____ avec un taux d'activité à 90 % du 1^{er} novembre 2024 au 13 avril 2025 pour un salaire mensuel brut de CHF 1'500.- ; ladite liste mentionne le licenciement de C_____ le 13 mars 2025 ;

- un formulaire de la FER CIAM intitulé « Déclaration des salaires versés par l'employeur à son personnel » daté du 24 janvier 2024 relatif au salaire annuel brut de B_____ pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 ;
- un second formulaire de la FER CIAM intitulé « Déclaration des salaires versés par l'employeur à son personnel » daté du 27 janvier 2025 puis rectifié au 31 mai 2025, avec la mention ajoutée à la main « remplace l'annonce précédente. merci » relatif aux salaires annuels bruts de B_____ pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 et de C_____ pour la période du 1^{er} novembre au 31 décembre 2024 d'un montant de CHF 3'000.- ;
- des bulletins de salaire de C_____ non signés et non datés contenant les éléments suivants:
 - un salaire mensuel brut de CHF 1'500.- pour les mois de novembre 2024, décembre 2024, janvier 2025 et février 2025 ;
 - un salaire mensuel brut de CHF 1'316.09 avec un taux d'activité à 90% pour le mois de mars 2025 ;
 - un salaire mensuel brut de CHF 689.40 avec un taux d'activité à 90% pour le mois d'avril 2025.

Ces pièces n'indiquent pas de quelconques montants retenus sur les salaires à titre de prévoyance professionnelle et d'impôt à la source.

g. Par courriel du 15 août 2025, l'OCIRT a, sur la base des éléments précités, constaté que la société avait engagé un stagiaire. Il lui a demandé d'indiquer le type de stage et de lui transmettre la convention de stage dans un délai imparti au 25 août 2025 afin de déterminer s'il respectait les conditions fixées par le conseil de surveillance du marché de l'emploi (ci-après : CSME) et était ainsi exempté de l'application du salaire minimum.

h. N'ayant pas reçu les informations demandées, l'OCIRT a, par courriel du 8 septembre 2025, accordé à la société un dernier délai au 17 septembre 2025. Cette dernière n'y a pas donné suite.

i. Par courrier du 19 septembre 2025, l'OCIRT a accordé à la société un délai au 6 octobre 2025 pour se prononcer sur son courrier intitulé « Refus de collaborer partiel - Avertissement - Droit d'être entendu avant le prononcé d'une sanction administrative ». Après analyse des documents, les critères d'exception au salaire minimum ne semblaient pas s'appliquer au stage de C_____. Par conséquent, le salaire minimum devait lui être appliqué. Une sous-enchère totale de CHF 14'858.20 bruts avait été constatée. La société était invitée à corriger les salaires de C_____ avec effet rétroactif au mois de novembre 2024 et à transmettre les justificatifs prouvant cette mise en conformité, à savoir la fiche de salaire récapitulative des mois de novembre 2024 à avril 2025 indiquant le montant afférent au rattrapage salarial dû ainsi que l'avis de débit bancaire correspondant.

j. Par courriel du 22 septembre 2025, la société a répondu à l'OCIRT qu'elle avait pris connaissance de son courriel tardivement en raison de soucis informatiques et qu'elle le traiterait dans la semaine.

k. Par courriel du 23 septembre 2025, l'OCIRT a rappelé son délai au 6 octobre 2025 pour la transmission des documents manquants avant qu'il ne rende sa décision.

l. Par courrier du 2 octobre 2025, la société s'est opposée au courrier de l'OCIRT du 19 septembre 2025, demandant son annulation dans la mesure où il ne tenait pas compte du délai qui lui avait été accordé au 6 octobre 2025. C_____ avait été engagé en qualité de stagiaire dans une optique de formation et d'intégration professionnelle à long terme, et non d'un engagement visant à générer une quelconque productivité directe. Aucune des heures de travail accomplies par C_____ n'avait été facturée auprès de la clientèle de la société. Il n'avait donné lieu à la production d'aucune valeur ajoutée concrète et il avait finalement été décidé de procéder à son licenciement.

m. Par courriel du 6 octobre 2025, la société a transmis à l'OCIRT des notes prises à la main et résumant les réunions avec C_____ relatives au déroulement des activités durant le stage ainsi qu'une copie de son courrier du 2 octobre 2025 susmentionné.

n. Par courrier du 17 octobre 2025 intitulé « Avertissement – Droit d'être entendu avant le prononcé d'une sanction administrative » l'OCIRT a réitéré sa demande du 19 septembre 2025 et octroyé à la société un ultime délai au 30 octobre 2025 pour le faire. Le stage de C_____ ne répondait pas aux 13 critères énumérés dans la directive du CSME relative à l'exemption du salaire minimum des stages d'insertion professionnelle. En effet, il n'était pas organisé par une collectivité publique ou une structure à but non lucratif ; il ne faisait pas l'objet d'une convention tripartite ; les objectifs du stage n'avaient pas été contre-signés par C_____ et ne faisaient pas partie intégrante du contrat de stage. Il n'y avait aucune preuve que ce document n'ait pas été fait *a posteriori* ; le stage avait duré plus d'un mois ; il n'y avait aucune coordination avec d'autres institutions impliquées dans le suivi du stagiaire. Il n'y avait aucune autre institution dans la mise en place du stage de C_____ ; ce dernier avait été engagé dans un but lucratif. Il avait travaillé seul sur un certain nombre de dossiers. Ainsi, la société n'avait pas respecté le salaire minimum du 1^{er} novembre 2024 au 30 avril 2025. Une sous-enchère totale de CHF 14'858.20 bruts était constatée.

o. Par courriel du 21 octobre 2025, la société a indiqué qu'elle avait reçu, le même jour, le courrier de l'OCIRT du 17 octobre 2025 lui accordant un délai au 30 octobre 2025. Elle demandait une prolongation du délai au 15 novembre 2025 pour se déterminer.

p. Par courriel du 23 octobre 2025, l'OCIRT a refusé de prolonger le délai et a confirmé qu'il était maintenu au 30 octobre 2025. La situation était claire. Le stage

ne répondait pas aux exceptions à l'application du salaire minimum visées par le CSME. La société n'avait pas été en mesure de prouver le contraire jusque-là et il n'y avait pas lieu de penser qu'elle puisse le faire avec un deuxième courrier. Ainsi, elle pouvait bénéficier d'une atténuation de l'amende si elle procédait au rattrapage demandé. Dans le cas contraire, elle se verrait infliger une amende entière et figurerait sur la liste publique des entreprises en infractions au salaire minimum cantonal.

q. Par courriels des 30 et 31 octobre 2025, la société a apporté plusieurs nouveaux éléments et soumis un détail de calcul (trop-perçu de vacances, absences maladie, date de fin du contrat) qui impliquaient un ajustement de la sous-enchère salariale, soit un montant total net de CHF 9'627.65. Elle avait tenté d'effectuer le paiement de ce montant en faveur de C_____ à titre de rattrapage de son salaire, mais le IBAN de celui-ci était invalide. Elle avait contacté ce dernier pour obtenir ses coordonnées bancaires.

r. Par courriel du 31 octobre 2025, l'OCIRT a réévalué la sous-enchère salariale à CHF 15'558.60 bruts et a imparti à la société un délai au 10 novembre 2025 pour procéder au rattrapage en faveur de C_____ et fournir la preuve du paiement, soit la fiche de salaire récapitulative et l'avis de débit bancaire. Dans le même délai, la société devait transmettre la preuve du versement des montants prélevés au titre d'impôt à la source. La société avait déduit sur les rattrapages des montants à ce titre alors qu'elle ne les avait pas prélevés pendant la durée des rapports de travail.

s. Par courriel du 7 novembre 2025, la société a, une nouvelle fois, apporté des éléments nouveaux et réévalué la sous-enchère totale à un montant net de CHF 9'265.45. Un justificatif de paiement à l'étranger saisi le 10 novembre 2025 en faveur de C_____ et correspondant au montant précité était également joint.

t. Par courriel du même jour, l'OCIRT a réévalué la sous-enchère totale à CHF 12'215.51 bruts, soit un total net de CHF 10'445.12. Il a imparti à la société un délai au 12 novembre 2025 pour procéder au rattrapage et fournir la preuve du paiement, soit la fiche de salaire récapitulative et l'avis de débit bancaire. Elle devait également transmettre la preuve du versement des montants prélevés à la source auprès du service de l'impôt à la source d'ici le 20 décembre 2025.

u. Par courriel du 12 novembre 2025, la société a transmis à l'OCIRT le justificatif de paiement à l'étranger saisi le 13 novembre 2025 en faveur de C_____ correspondant à un montant de CHF 9'415.70 et le détail de son calcul.

v. Par des échanges de courriels du 13 novembre 2025, l'OCIRT a indiqué ne pas comprendre le deuxième paiement effectué par la société. Il avait calculé un montant différent, soit un montant net de CHF 10'445.12, mais la société lui avait fait parvenir deux avis de débit de montants respectifs de CHF 9'415.70 et 9'265.45. Il allait rendre sa décision en considérant le rattrapage partiel et ne pas octroyer de délai supplémentaire.

w. La société a répondu qu'elle ne souhaitait pas verser un montant supérieur à ce qui était réellement dû. Les calculs de l'OCIRT s'étaient avérés inexacts à plusieurs reprises. Elle avait toujours répondu rapidement aux courriels de l'OCIRT et collaboré de bonne foi. Le montant qu'elle avait réglé correspondait à la réalité et à ce qui était dû. Il correspondait à un montant net, soit CHF 9'415.74, comme il en ressortait du détail de calcul joint à son courriel. En outre, des montants avaient été retenus à titre de prévoyance professionnelle et d'impôt à la source pour les salaires de novembre 2024 à avril 2025. Enfin, la différence entre les montants de CHF 9'415.70 et 9'265.45 était due à une rectification relative à des jours de vacances payés en trop.

x. À son tour, l'OCIRT a répondu qu'il avait effectivement commis des erreurs de calcul car il manquait d'informations complètes. Il avait fallu relancer à plusieurs reprises la société pour obtenir des compléments d'informations et plusieurs délais lui avaient été accordés dans ce sens. L'OCIRT n'avait pas retenu à ce stade de mauvaise collaboration de la part de la société. Un délai au 20 décembre 2025 était imparti à la société pour apporter la preuve de l'affiliation rétroactive de C_____ à la prévoyance professionnelle ainsi que les montants versés, et la preuve du paiement des impôts à la source avec mention du montant en faveur de C_____ afin que l'OCIRT puisse confirmer ou non un rattrapage dans son entier.

y. Par décision du 22 décembre 2025, l'OCIRT a constaté que les faits s'étaient déroulés entre décembre 2024 et avril 2025 et l'infraction au salaire minimum constatée concernait le seul employé au sein de la société. L'office avait pris en compte la gravité moyenne des infractions commises au regard du montant de la sous-enchère établie sur une période de seulement cinq mois. Malgré les demandes de mise en conformité adressées les 7 et 13 novembre 2025, la recourante n'avait procédé qu'à une mise en conformité partielle en faveur de son employé, dans la mesure où elle n'avait pas prouvé que les montants déduits au titre de l'impôt à la source et à la prévoyance professionnelle avaient bien été versés à ces institutions. Il n'était ainsi pas possible de vérifier que la sous-enchère brute avait été rattrapée dans son intégralité. Partant, il était justifié de prononcer une amende administrative de CHF 1'400.- en application de l'art. 39N al. 1 de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT - J 1 05) ainsi qu'un émolument de sanction de CHF 100.- en application de l'art. 42 LIRT et 66A du règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 23 février 2005 (RIRT - J 1 05.01).

z. Par courrier du 22 janvier 2026, la société a demandé auprès de l'OCIRT l'annulation du courrier du 22 décembre 2025 et du montant de CHF 1'500.- qu'elle considérait injustifié et disproportionné. Son intention était d'engager un stagiaire répondant aux critères tels que présentés sur le site Internet de l'OCIRT. Il lui avait été indiqué ultérieurement que ces conditions devaient être appliquées de manière cumulative, sans que cette exigence ne soit explicitement précisée dans la loi ou le site Internet concerné. Le stagiaire engagé ne disposait d'ailleurs pas des

compétences requises pour être engagé en qualité d'employé. Elle estimait avoir respecté les conditions d'engagement d'un stagiaire et ne pas avoir contourné les dispositions relatives au salaire minimum.

aa. Par courrier et courriel du 30 janvier 2026, l'OCIRT a répondu que les critères d'exception au salaire minimum ne s'appliquaient pas à l'activité déployée par C._____ durant la période litigieuse et que la société n'avait pas été en mesure de prouver le contraire. L'OCIRT avait retenu un rattrapage partiel de la sous-enchère salariale dans la mesure où la société n'avait pas prouvé avoir versé à l'institution de prévoyance les montants retenus à ce titre, ni avoir prélevé un montant à titre d'impôt à la source. Elle avait été relancée à plusieurs reprises et s'était vu octroyer plusieurs délais pour apporter ces preuves, mais elle ne l'avait toujours pas fait. Il n'y avait pas lieu d'annuler l'amende prononcée par l'office qui découlait du constat d'infraction au salaire minimum cantonal dûment établi au cours de la procédure. Les voies de droit étaient indiquées dans la décision de l'OCIRT du 22 décembre 2025, et c'est auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) que la société devait recourir.

- B. a.** Par acte expédié le 30 janvier 2026, la société a recouru auprès de la chambre administrative contre la décision de l'OCIRT du 22 décembre 2025 concluant à son annulation. Son intention n'avait jamais été d'éluder le paiement du salaire minimum. Ni la loi, ni les directives, ni les informations figurant sur le site Internet de l'OCIRT ne mentionnaient expressément que les conditions d'exemption au salaire minimum d'un stagiaire étaient cumulatives. Cette absence de précision était de nature à induire une confusion légitime. La recourante avait pu démontrer que son intention initiale était d'engager un stagiaire répondant aux exigences légales. Le stagiaire n'aurait en aucun cas été engagé si, dès le départ, il avait été établi que les conditions devaient être remplies cumulativement. Il ne disposait pas des compétences pratiques nécessaires pour être engagé en qualité d'employé. D'après la recourante, il lui paraissait conforme aux usages et à l'objectif de la formation professionnelle qu'une personne récemment diplômée et dépourvue d'expérience professionnelle puisse effectuer un stage de six à neuf mois afin d'acquérir des compétences pratiques qui différaient nécessairement des connaissances purement théoriques acquises dans le cadre d'un cursus académique. Aussi, il lui apparaissait disproportionné d'affirmer que, indépendamment du profil de l'individu, toute activité devait être assimilée à un emploi impliquant nécessairement l'application d'un salaire minimum. L'OCIRT avait commis des erreurs de calculs et d'analyse de la situation et lui avait fait perdre du temps. Néanmoins, la recourante avait fait preuve de collaboration. Malgré les délais déraisonnables imposés par l'OCIRT, elle avait respecté les demandes et procédé au paiement de la différence. Elle avait la preuve que toutes les annonces de salaires avaient été faites en respectant la procédure normale et le délai légal. Enfin, les frais de CHF 1'500.- lui paraissaient disproportionnés et conduiraient sa société à sa faillite.

b. À l'appui de son recours, la recourante a joint les documents complémentaires suivants :

- un document intitulé « Validation des modifications Nouvelle entrée » par laquelle la société avait demandé le 17 novembre 2025 l'affiliation de C_____ auprès de la Fondation E_____ à partir du 1^{er} novembre 2024. Le montant du salaire annoncé était de CHF 45'528.00, le taux d'activité et le degré AI LPP externe correspondaient à 0% et la date de sortie le 12 avril 2025. Ce document n'était pas signé par son auteur.
- un courriel de la FONDATION E_____ du 17 novembre 2025 confirmant l'enregistrement de l'entrée de C_____ sur le portail web employeur.
- un relevé de compte de la FONDATION E_____ daté du 24 mars 2026 et concernant la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, lequel mentionnait des paiements QR et des décomptes de cotisations.
- un formulaire intitulé « Attestation-quittance 2025 » daté et signé par la société le 11 février 2026, par laquelle elle a déclaré auprès du Service de l'impôt à la source un montant de CHF 1'171.85 concernant C_____ pour la période de janvier 2025 à avril 2025 et pour le rattrapage de décembre 2024.
- un justificatif de virement bancaire d'un montant de CHF 1'172.25 en faveur de l'État de Genève, Contributions publiques effectué le 11 février 2026.

c. L'OCIRT a conclu au rejet du recours. La recourante avait remis à l'appui de son recours une pièce intitulée « Validation des modifications Nouvelle entrée ». Cette pièce n'avait pas été produite durant le contrôle alors qu'elle était datée du 17 novembre 2025 et elle n'avait pas de valeur probante attendue. On ne connaissait pas son auteur et la véracité de son contenu était douteuse ; le taux d'activité indiqué sous « Données techniques » était de 0%. En constatant dans sa décision que la recourante n'avait pas apporté la preuve du paiement des montants retenus à titre de l'impôt à la source et de la prévoyance professionnelle, l'OCIRT avait tenu compte des faits pertinents. La sous-enchère ne pouvait pas être considérée comme entièrement rattrapée dès lors qu'il n'avait pas été possible de vérifier que les montants retenus à ce titre avaient bien été versés aux institutions respectives et non simplement soustraits de la sous-enchère à rattraper. Enfin, les délais imposés à la recourante dans le but d'éclaircir les circonstances de l'engagement de son stagiaire et de vérifier si les critères de stage du SCME étaient données n'avaient pas été déraisonnables.

d. Par réplique, la recourante a contesté l'intégralité des courriers de l'OCIRT des 30 janvier et 27 février 2026. Le contrat de stage avait été établi en stricte conformité avec les directives du CSME. Les conditions énumérées par cet organisme n'étaient nullement présentées comme cumulatives. Les conditions encadrant le stage étaient pleinement remplies dès lors que la recourante avait respecté le critère essentiel consistant à privilégier l'objectif pédagogique du stage, sans rechercher de productivité. Le montant dû avait été intégralement remboursé

sur la base des calculs effectifs et réels. Les demandes de l'OCIRT reposaient sur des calculs erronés que la recourante ne saurait valider. S'agissant de la preuve de déclaration de la prévoyance professionnelle, les factures relatives au quatrième trimestre 2025 étaient émises par les institutions compétentes au cours du mois de janvier 2026. Quant aux déclarations de salaires et d'impôt à la source, elles devaient être effectuées au plus tard le 30 janvier de l'année suivante. Les exigences calendaires imposées par l'OCIRT apparaissaient en décalage avec les pratiques administratives légales en vigueur. La recourante contestait les accusations de sous-enchère mentionnées dans la réplique de l'autorité intimée. Elle avait justifié le paiement de l'intégralité du salaire. Cette démarche avait été entreprise bien que les conditions du stage soient réunies dans un souci d'efficacité administrative et pour clore le dossier dans les meilleurs délais. Elle contestait l'amende de CHF 1'500.- qui apparaissait disproportionnée au regard des circonstances. Elle n'avait aucune intention d'éluder le salaire minimum et sa société avait agi dans le cadre d'une démarche conforme aux critères applicables aux stages. En outre, cette sanction reposait sur l'allégation selon laquelle des documents n'auraient pas été fournis, alors même que ceux-ci devaient, par nature, être transmis au cours du premier trimestre 2026. Enfin, elle avait transmis l'ensemble de ses réponses à l'OCIRT dans le respect des délais impartis.

e. Par courrier du 31 mars 2026, la société a transmis à la chambre administrative une attestation reçue le même jour de la FONDATION E_____ certifiant que la société était affiliée à l'institution de prévoyance depuis le 1^{er} janvier 2020. Il est précisé que tout le personnel annoncé par la société est assuré auprès de l'institution et que les cotisations sont à jour.

f. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

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 et art. 63 al. 1 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 47 al. 1 LIRT).
2. L'objet du litige consiste à déterminer si c'est à bon droit que l'OCIRT a retenu un rattrapage partiel de la sous-enchère salariale en faveur du stagiaire pour la période du 1^{er} novembre 2024 au 12 avril 2025.

Préalablement, il conviendra d'examiner l'assujettissement de la recourante au respect du salaire minimum et l'application de l'exemption du salaire minimum au regard des critères du CSME.

2.1 Selon l'art. 2 al. 1 LIRT, le département chargé de la surveillance du marché du travail est chargé de l'application des dispositions légales mentionnées en préambule de la LIRT et des dispositions de la LIRT sur le salaire minimum, pour

autant qu'elle ne soit pas expressément réservée ou attribuée à une autre autorité désignée par ces dernières, par la LIRT ou par d'autres lois cantonales.

À teneur de l'art. 39M LIRT, l'OCIRT et l'inspection paritaire des entreprises sont compétents pour contrôler le respect par les employeurs des dispositions du chapitre IVB de la loi (al. 1). 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).

2.2 Depuis le 31 octobre 2020, à la suite de l'adoption le 27 septembre 2020 de l'initiative populaire législative cantonale n° 173 « 23 frs, c'est un minimum ! », la LIRT institue un salaire minimum afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine ; elle définit les rôles et les compétences pour la mise en œuvre de ce salaire minimal (art. 1 al. 4 LIRT).

Le salaire minimum est réglé au chapitre IVB de la LIRT. Les relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton y sont soumises (art. 39I LIRT). Les dispositions de ce chapitre ne sont en revanche pas applicables notamment aux contrats de stage s'inscrivant dans une formation scolaire ou professionnelle prévue par la législation cantonale ou fédérale (art. 39J let. b LIRT).

Conformément à l'art. 39K al. 1 LIRT, le salaire minimum est de CHF 23.- par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice des prix à la consommation (ci-après : IPC) du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum prévu à l'al. 1 n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'IPC (al. 4). Par salaire, il faut entendre 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 (al. 5).

Depuis le 1^{er} novembre 2020, un salaire horaire minimum brut est applicable dans le canton de Genève. Il s'élevait à CHF 23.- dès le 1^{er} novembre 2020, à CHF 23.14 dès le 1^{er} janvier 2021, à CHF 23.27 dès le 1^{er} janvier 2022, à CHF 24.- dès le 1^{er} janvier 2023, à CHF 24.32 dès le 1^{er} janvier 2024 et à CHF 24.48.- dès le 1^{er} janvier 2025 conformément aux arrêtés y relatifs du Conseil d'État (J 1 05.03 : ArSML en 2020 et 2021 et ArSMC dès 2022).

2.3 L'art. 56E RIRT précise que les critères que doivent remplir les contrats de stage au sens de l'art. 39J let. b LIRT sont déterminés par le CSME, statuant à l'unanimité (al. 1). Le CSME peut également, à l'unanimité, admettre à titre d'exception au sens de l'art. 39J let. b LIRT d'autres dispositifs assimilables, notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle, respectivement sociale (al. 2). L'OCIRT publie, sous forme de directives, les critères propres aux stages et aux dispositifs assimilés sur le site Internet de l'État de Genève (al. 3).

Les conditions fixées par le CSME qui doivent être obligatoirement remplies se trouvent sur le site Internet de l'OCIRT (<https://www.ge.ch/document/stages-insertion-professionnelle>, consulté le 12 mai 2026) et sont les suivantes :

- Le stage est organisé par une collectivité publique ou une structure à but non lucratif (principalement de nature publique ou associative) dont la mission de réinsertion socio-professionnelle est reconnue. Le stagiaire est placé sous la responsabilité de l'entité organisatrice.
- Le stagiaire poursuit le but d'une réintégration rapide du marché de l'emploi.
- Le stage se déroule dans la structure organisatrice, dans une collectivité publique, ou dans une entreprise privée.
- Le stagiaire bénéficie d'un encadrement sur le terrain par un référent (nominalement identifié) du lieu de stage, en charge de l'accompagnement de la personne dans l'activité.
- Les objectifs sont définis et explicités par écrit en amont du stage.
- Le stage fait l'objet d'une convention tripartite.
- Le stage est ponctué d'évaluations et de bilans, au minimum à son démarrage et à sa fin.
- Le stage fait l'objet d'une attestation.
- Le stage bénéficie d'une exemption au salaire pendant une durée maximale d'un mois.
- Le stage se déroule sur une période maximale de 40 heures par semaine.
- La coordination avec d'autres institutions impliquées dans le suivi du stagiaire est assurée.
- Le stagiaire participe aux activités dans une optique d'apprentissage et non de productivité (charges définies en amont, en fonction des objectifs et ressources de la personne).
- Les risques d'accidents sont couverts par la structure organisatrice.

2.4 La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme au regard notamment de la volonté du législateur, telle qu'elle ressort des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, en particulier de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique ; ATF 140 II 202 consid. 5.1).

2.5 En l'espèce, la recourante a engagé un stagiaire ayant déployé une activité dans le canton de Genève de novembre 2024 à avril 2025. En tant qu'employeur, elle était assujettie aux dispositions légales relatives au respect du salaire minimum.

Reste toutefois à examiner si elle remplissait les critères d'exemption énumérés par le CSME lui permettant d'être exemptée de l'application du salaire minimum.

La recourante prétend que la loi et les directives du CSME ne sont pas claires et ne permettent pas de déterminer si les conditions permettant une exemption à l'application du salaire minimum doivent être remplies de manière cumulative ou pas. Le stage qu'elle a proposé n'était selon elle pas soumis au respect du salaire minimum car elle avait engagé un stagiaire dans un but pédagogique sans rechercher de productivité. Elle estime ainsi avoir respecté les conditions d'engagement d'un stagiaire et ne pas avoir contourné la loi.

Contrairement à ce que soutient la recourante, la loi est relativement claire. L'art. 56E al. 1 RIRT stipule que le CSME détermine « les critères que doivent remplir les contrats de stage au sens de l'art. 39J let. b LIRT ». À la lecture de cette disposition légale, on déduit, *a contrario*, qu'un seul critère ne suffit pas à admettre une telle exemption, mais que les critères listés doivent tous être obligatoirement remplis.

Le site Internet de l'OCIRT ne prête pas non plus à confusion. Sous la rubrique « stages d'insertion professionnelle », il ressort clairement de la formulation « les conditions suivantes sont obligatoirement requises » que la réalisation d'une seule condition ne suffit pas et que l'employeur qui souhaite bénéficier de l'exemption doit respecter toutes les conditions fixées par le CSME.

Partant, il découle tant de la lecture de la loi que du site Internet que les critères doivent être obligatoirement remplis de manière cumulative.

Dans le cas d'espèce, la recourante ne pouvait pas se prévaloir de l'exemption dès lors que plusieurs des critères n'étaient pas remplis dans le cadre de l'engagement du stagiaire par la recourante, tels que l'absence d'une convention tripartite entre les parties ou le fait que le stage n'a pas été organisé par une collectivité publique ou une structure à but non lucrative.

C'est donc à juste titre que l'OCIRT a, dans sa décision du 22 décembre 2025, retenu que la société était soumise au respect du salaire minimum et qu'elle était tenue de procéder au rattrapage de la sous-enchère salariale pour la période litigieuse, ce qu'elle a d'ailleurs fait en procédant au rattrapage partiel.

3. Tel qu'indiqué précédemment, l'objet du litige consiste à déterminer si c'est à bon droit que l'OCIRT a retenu un non-respect du salaire minimum au sens de l'art. 39K al. 1 LIRT à l'encontre de la recourante, dès lors qu'elle n'a pas été en mesure d'apporter la preuve d'un rattrapage total de la sous-enchère salariale.

3.1 Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b).

3.2 La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA) et ne tient pour existants que ceux qui

sont dûment prouvés. Ce principe n'est pas absolu, sa portée étant restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA) ; il leur incombe d'étayer leurs propres thèses, de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles, spécialement lorsqu'il s'agit d'élucider des faits qu'elles sont le mieux à même de connaître. En l'absence de collaboration de la partie concernée par de tels faits et d'éléments probants au dossier, l'autorité qui met fin à l'instruction du dossier en considérant qu'un fait ne peut être considéré comme établi, ne tombe ni dans l'arbitraire ni ne viole l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210) relatif au fardeau de la preuve (ATF 148 II 465, 470 consid. 8.3).

3.3 La constatation des faits, en procédure administrative, est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves, qui signifie que le juge forme librement sa conviction, en analysant la force probante des preuves administrées, dont ni le genre, ni le nombre n'est déterminant, mais uniquement leur force de persuasion (art. 20 al. 1 2^e phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; ATA/444/2023 du 26 avril 2023 consid. 5.2).

3.4 En l'espèce, s'agissant des montants à verser à titre d'impôt à la source, la recourante a produit devant la chambre de céans un justificatif de paiement effectué le 11 février 2026 en faveur de l'État de Genève, Contributions publiques, d'un montant de CHF 1'172.25. Ce montant correspond de très près à celui de CHF 1'171.85 qu'elle a déclaré le 26 janvier 2026 auprès du Service de l'impôt à la source concernant C_____ pour la période de janvier 2025 à avril 2025, comprenant également le rattrapage pour le mois de décembre 2024.

Partant, ces pièces apportent clairement la preuve que les montants à titre d'impôt à la source qui auraient dû être prélevés durant les rapports de travail ont bien été versés *a posteriori* par la société pour la période litigieuse.

Quant au versement des montants à l'institution de prévoyance professionnelle, la société ne démontre pas avoir procédé à un paiement à ce titre. Bien que les pièces confirment l'annonce d'un nouveau collaborateur, soit C_____, par la recourante auprès de la FONDATION E_____ ainsi que l'enregistrement de son entrée sur le portail web employeur le 17 novembre 2025, elles ne prouvent pas que des montants ont été versés au titre de la prévoyance professionnelle en faveur de l'employé.

Certes, le relevé de décompte de la FONDATION E_____ produit par la recourante et daté du 24 mars 2026 relatif à la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026 mentionne des paiements QR et des décomptes de cotisations, mais il ne permet pas d'identifier le bénéficiaire desdites cotisations, ni de déterminer les montants versés et les périodes concernées.

Enfin, la pièce intitulée « Validation des modifications Nouvelle entrée » par laquelle la société a demandé l'affiliation de C_____ auprès de la FONDATION E_____ à partir du 1^{er} novembre 2024 n'apporte pas plus de précisions. La

mention d'un salaire annoncé de CHF 45'528.-, avec notamment un taux d'activité de 0%, ne contredit pas ce qui précède.

En conséquence, le grief de la recourante tendant à admettre un rattrapage total de la sous-enchère salariale ne sera admis que partiellement, dans la mesure où le rattrapage total ne peut être établi en l'absence de la preuve du versement des montants à titre de prévoyance professionnelle auprès de la FONDATION E_____.

4. Il convient encore d'examiner le bien-fondé de la quotité de l'amende.

4.1 L'art. 39N al. 1 LIRT prévoit que lorsqu'un employeur ne respecte pas le salaire minimum prévu à l'art. 39K, 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.

4.2 Les amendes administratives prévues par la législation cantonale sont de nature pénale. Leur quotité doit ainsi être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal. En vertu de l'art. 1 al. 1 let. a de la loi pénale genevoise du 17 novembre 2006 (LPG - E 4 05), les dispositions de la partie générale du CP s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif, ce qui vaut également en droit administratif sous réserve de celles qui concernent exclusivement le juge pénal (notamment les art. 34 ss, 42 ss, 56 ss, 74 ss, 106 al. 1 et 3 et 107 CP). Il est ainsi nécessaire que le contrevenant ait commis une faute, fût-ce sous la forme d'une simple négligence (ATA/927/2024 du 7 août 2024 consid. 4.3 et les arrêts cités). L'autorité qui prononce une mesure administrative ayant le caractère d'une sanction doit également faire application des règles contenues aux art. 47 ss CP (principes applicables à la fixation de la peine), soit tenir compte de la culpabilité de l'auteur et prendre en considération, notamment, les antécédents et la situation personnelle de ce dernier (art. 47 al. 1 CP ; ATA/1138/2024 du 27 septembre 2024 consid. 6.4 ; ATA/849/2024 du 15 juillet 2024 consid. 4.11.1 et les arrêts cités).

4.3 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/131/2023 du 7 février 2023 consid. 5d ; ATA/1253/2022 du 13 décembre 2022 consid. 3b). 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 du 23 juin 2022 consid. 14f et la référence citée). 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).

4.4 De jurisprudence constante, l'administration doit faire preuve de sévérité afin d'assurer le respect de la loi et jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour infliger une amende. La chambre administrative ne la censure qu'en cas d'excès ou d'abus

(ATA/1293/2025 du 21 novembre 2025 consid. 2.3 ; ATA/1138/2024 du 27 septembre 2024 consid. 6.5 ; ATA/131/2023 du 7 février 2023 consid. 5d).

4.5 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).

4.6 En l'espèce, l'OCIRT a infligé à la recourante une amende de CHF 1'400.- en prenant en considération que les infractions au salaire minimum constatées s'étaient déroulées entre décembre 2024 et avril 2025 et qu'elles concernaient le seul employé stagiaire de l'entreprise. Par ailleurs, l'autorité intimée a pris en compte la gravité moyenne des infractions commises au regard du montant de la sous-enchère établie sur une période de seulement cinq mois. Enfin, l'office a souligné que malgré les demandes de mise en conformité adressées les 7 et 13 novembre 2025, la recourante n'avait procédé qu'à une mise en conformité partielle, dans la mesure où elle n'avait pas prouvé que les montants déduits au titre de l'impôt à la source et à la prévoyance professionnelle avaient bien été versés à ces deux institutions.

De manière générale, la recourante a fait preuve d'une bonne collaboration à l'établissement des faits, tant durant la procédure de contrôle menée par l'OCIRT que devant la chambre de céans en communiquant de nouvelles pièces. Certes, elle a parfois été relancée par l'autorité intimée pour répondre à ses courriers, ce qui s'explique notamment par le fait que certains délais impartis par l'OCIRT étaient courts, que la société a dû rectifier à plusieurs reprises des erreurs de calculs relatifs au montant de la sous-enchère salariale et qu'elle comporte un seul administrateur qui gère seul ses activités. Sans nier la gravité de la faute de la recourante quant à la non-application du salaire minimum à un stagiaire, le montant de l'amende sera réduit à CHF 500.-, la situation se rapprochant du premier arrêt susmentionné (ATA/1071/2023 du 28 septembre 2023 consid. 3.2) et ce montant apparaissant plus conforme au principe de la proportionnalité dans la mesure où la recourante

s'est mise en conformité en procédant au rattrapage partiel de la sous-enchère salariale, a finalement effectué le paiement du montant concerné à titre d'impôt à la source, que celui-ci s'élève à CHF 1'172.25 et qu'elle n'a pas d'antécédents.

Ainsi, le recours sera partiellement admis et la décision querellée annulée, uniquement en ce qui concerne le montant de l'amende.

5. Vu l'issue du litige, un émolument, réduit, de CHF 200.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée, dès lors qu'elle agit en personne et n'a pas engagé des frais d'avocat (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 janvier 2026 par A_____ Sàrl contre la décision de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail du 22 décembre 2025 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

annule la décision précitée uniquement en ce qui concerne le montant de l'amende qui est ramené à CHF 500.- ;

confirme la décision querellée pour le surplus ;

met un émolument de CHF 200.- à la charge de A_____ Sàrl ;

dit qu'aucune indemnité de procédure n'est allouée ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, 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 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 du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à A_____ Sàrl ainsi qu'à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor MCGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

le président siégeant :

C. MARINHEIRO

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :