

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/814/2025-EXPLOI

ATA/1251/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 7 novembre 2025

2^{ème} section

dans la cause

A_____ et B_____

recourants

représentés par Me Yann ARNOLD

contre

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

intimé

EN FAIT

- A.** **a.** C_____ a été engagée dès le 15 septembre 2017 pour travailler au domicile de A_____ et B_____ afin de s'occuper du ménage, à hauteur de quatre heures par semaine. En décembre 2017, ses horaires de travail ont augmenté du fait qu'elle s'est également occupée de leurs jumelles, nées le _____ 2017.
- b.** En date du 22 février 2018, A_____ et C_____ ont conclu un contrat de travail dont les tâches étaient de « s'occuper des enfants, les changer, les nourrir, jouer avec eux. Faire également un peu de ménage et de repassage » et prévoyant un temps de travail s'élevant « en principe » à douze heures par semaine. L'horaire de travail concret serait convenu oralement entre l'employée et l'employeur. Le salaire brut était fixé à CHF 1'146.94 par mois. Il était prévu que les heures supplémentaires soient compensées par un congé de même durée dans les trois mois qui suivaient, et au plus tard dans un délai d'une année. S'il n'était pas possible d'assurer une compensation sous forme de congé, les heures supplémentaires devaient être rémunérées, le paiement ne serait pas majoré.
- c.** Le 14 novembre 2022, C_____ a démissionné.
- B.** **a.** Le 23 février 2023, elle a effectué une dénonciation auprès de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT), estimant qu'elle n'avait pas perçu l'entier des salaires auxquels elle avait droit.
- b.** Le lendemain, l'OCIRT a informé A_____ et B_____ effectuer un contrôle des conditions de travail dans les ménages privés. Il leur a demandé de transmettre d'ici au 24 mars 2023 la liste de l'ensemble de leur personnel ayant travaillé au sein de leur ménage depuis le 1^{er} janvier 2015, les copies des contrats de travail, les copies des fiches de salaire, les preuves du versement des salaires et la liste des salaires déclarés à l'AVS pour les années 2015 à 2022.
- c.** Le 23 mars 2023, A_____ et B_____ ont répondu avoir employé :
- D_____ depuis le 1^{er} janvier 2023, à raison de 20 heures par semaine de janvier à février 2023, et de 22 heures à partir du 1^{er} mars 2023, en tant que garde d'enfants et femme de ménage, pour une rémunération mensuelle brute de CHF 1'920.-, puis de CHF 2'112.- dès mars 2023 ;
 - E_____ depuis le 1^{er} mars 2023, à raison de cinq heures par semaine en tant que garde d'enfants complémentaire, pour une rémunération horaire brute de CHF 24.- et paiement des transports en commun ;
 - C_____ du 1^{er} janvier 2018 au 30 novembre 2022, à raison de 16 heures par semaine de janvier à août 2018, de 28 heures du 1^{er} octobre 2018 au 31 décembre 2020 et de 45 heures du 1^{er} janvier 2020 au 30 novembre 2022, en tant que garde d'enfant et femme de ménage – avec « des compensations des heures supplémentaires par des jours non travaillés » ; à partir du 22 août 2022, le besoin en garde était fortement réduit car les enfants étaient à l'école. La rémunération

mensuelle brute était de CHF 1'200.- de janvier à août 2018, de CHF 1'900.- du 1^{er} octobre 2018 au 31 décembre 2019, de CHF 2'730.- du 1^{er} janvier au 28 février 2020, de CHF 2'930.- du 1^{er} mars au 31 décembre 2020, et de CHF 3'340.- du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2022 versée en espèces. Des primes annuelles régulières allant de CHF 200.- à CHF 650.- étaient versées. Les repas étaient fournis.

Ils ont produit les documents requis.

d. Le 17 mai 2023, l'OCIRT a indiqué qu'après analyse des documents transmis, certains renseignements étaient contradictoires concernant les conditions de travail de C_____ et que les fiches de salaires transmises ne correspondaient pas aux salaires qu'ils avaient mentionnés. Il avait entendu C_____, qui avait déclaré avoir travaillé à leur service de juin 2017 à novembre 2022 en tant que femme de ménage puis également en tant que garde d'enfant à partir de décembre 2017, en fonction des périodes avec les horaires conclus oralement, suivants :

- juin à novembre 2017 : quatre heures par semaine pour le ménage avec un salaire horaire net de CHF 25.-, sans être déclarée ;
- décembre 2017 à août 2018 : deux jours et deux nuits par semaine, de jeudi 8h à samedi 8h en tant que femme de ménage et nounou, soit 48 heures par semaine pour un salaire mensuel net de CHF 1'000.-. Elle dormait dans la chambre des jumelles ;
- septembre 2018 à septembre 2019 : quatre jours par semaine de 8h à 14h, soit 28 heures hebdomadaires, pour un salaire mensuel net de CHF 1'000.-. Elle ne travaillait plus les nuits et avait un emploi chez une autre famille les après-midis et le lundi ;
- octobre 2019 à décembre 2019 : deux jours par semaine pour un salaire mensuel net de CHF 500.-. Elle travaillait chez d'autres familles le reste de la semaine ;
- janvier à décembre 2020 : cinq jours par semaine de 8h à 18h30, soit 52h30 hebdomadaires. Elle était payée CHF 1'500.- puis quelques mois après un déménagement effectué en février 2020, CHF 2'500.- par mois ;
- janvier à décembre 2021 : cinq jours par semaine de 8h à 18h30 pour un salaire mensuel net de CHF 3'000.-. Sa fille l'avait aidée pendant six à huit mois pour la garde des enfants deux jours par semaine, de 13h à 17h ;
- janvier à novembre 2022 : cinq jours par semaine de 8h à 18h30 pour un salaire mensuel net de CHF 3000.-.

Elle avait précisé que son contrat de travail mentionnait une durée du travail de douze heures par semaine mais que les horaires effectifs étaient supérieurs. Les montants indiqués sur les décomptes de salaire ne correspondaient qu'en partie aux salaires qu'elle recevait. Elle avait reçu un bonus de CHF 100.- en 2018 et de CHF 200.- en 2019, les salaires étaient versés en espèces à partir de 2018 et une

partie seulement était déclarée aux assurances sociales. Elle avait ajouté avoir été nourrie pour les repas de midi mais pas logée.

Elle avait transmis des documents relatifs à son emploi, notamment son contrat de travail, des fiches de salaire, les certificats de salaire des années 2018 à 2021, des échanges de messages et un document « *certificat of employment* » daté du 19 janvier 2022, mentionnant qu'elle était employée depuis 2017 et signé par A_____ et B_____.

L'OCIRT leur a imparti un délai au 16 juin 2023 pour transmettre les informations complémentaires relatives à la durée du travail et aux salaires versés à E_____, D_____ et C_____, ainsi que leurs observations sur les déclarations de cette dernière.

e. Par courrier du 30 juin 2023, A_____ et B_____ ont transmis des documents démontrant le versement de rattrapages envers E_____ et D_____. Ils ont contesté les allégations de C_____ s'agissant de la durée hebdomadaire de travail et des salaires versés. Au début du contrat, elle travaillait effectivement deux nuits par semaine à leur domicile et avait un lit dans la chambre des enfants, mais il arrivait souvent qu'elle puisse dormir toute la nuit sans être importunée. Elle était « de nature très entreprenante si bien qu'il lui arrivait régulièrement de s'occuper d'autres tâches ménagères telles que la lessive et le ménage », que c'est elle qui avait « imposé ses conditions de travail en fonction de la rémunération proposée », qu'elle avait toujours eu un pouvoir décisionnel sur ses horaires et n'avait jamais émis la moindre plainte en lien avec ses conditions de travail. Il était effectivement arrivé qu'elle fasse des heures supplémentaires, mais elles étaient toujours compensées par du temps libre ou par une rémunération. L'entente avait toujours été excellente et ils avaient soutenu sa démarche « Papyrus ». Outre une rémunération pécuniaire, C_____ recevait de façon régulière des cadeaux tels que deux doudounes de marque prestigieuse pour l'hiver, d'autres bien onéreux pour son confort (vêtements, meubles, produits de beauté, etc.), ainsi que régulièrement des bonus.

f. En date du 30 août 2023, l'OCIRT a relevé qu'après analyse des documents et renseignement transmis, A_____ et B_____ n'avaient pas respecté les salaires minimaux impératifs prévus par le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique du 13 décembre 2011 (CTT-EDom - J 1 50.03) à l'égard des employées suivantes, à savoir :

- E_____, rémunérée CHF 24.- de l'heure au lieu de CHF 26.28, vacances comprises, soit un rattrapage brut total de CHF 161.88 pour 71 heures travaillées de mars à juin 2023 ;
- D_____, rémunérée CHF 1'920.- par mois au lieu de CHF 2'102.- puis dès mars 2023, CHF 2'112.- au lieu de CHF 2'312.50, soit un rattrapage brut total de CHF 1'166.- pour la période de janvier à juin 2023 ;

- C_____ engagée à raison de 40 heures dont 24 heures de travail de nuit par semaine de décembre 2017 à mars 2018, de 16 heures d'avril à août 2018, de 24 heures de septembre 2018 à décembre 2019 et de 50 heures de janvier 2020 à novembre 2022 ; rémunérée CHF 1'000.- par mois de décembre 2017 à août 2018, CHF 1'700.- de septembre 2018 à décembre 2019 et CHF 2'500.- de janvier à octobre 2020 et CHF 3'000.- de janvier 2021 à novembre 2022 au lieu des salaires minimaux du CTT-Edom, soit un rattrapage brut-net total de CHF 81'047.- pour la période de décembre 2017 à novembre 2022.

Le montant de la sous-enchère totale s'élevait ainsi à CHF 82'375.-.

Ils n'avaient pas respecté leur obligation d'informer l'employée quant aux conditions de son engagement au sens de l'art. 330b de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO - RS 220). En effet, le contrat de travail mentionnait une durée du travail de douze heures, alors que selon leurs propres déclarations, la durée hebdomadaire de travail de C_____ était supérieure à cette durée durant toute son activité dans leur famille, et ils n'avaient pas communiqué par écrit les modifications. Ils n'avaient pas tenu le registre des heures de travail et des jours de repos effectifs prévu par le CTT-EDom.

Les heures passées à leur domicile durant la nuit, même lorsque les enfants dormaient, étaient des heures de veille qui correspondaient à du temps mis à disposition de l'employeur et devaient donc être rémunérées. Les heures supplémentaires de *babysitting* le soir, dont ils faisaient mention pour les périodes ultérieures, étaient également des heures qui devaient être payées conformément aux salaires minimaux du CTT-Edom. Le temps de pause pris obligatoirement sur le lieu de travail, par exemple pendant la sieste des enfants, comptait également comme temps de travail.

S'agissant des périodes pendant lesquelles ils étaient absents de Genève pour les vacances, à teneur de l'art. 324 CO, l'employeur restait tenu de payer le salaire s'il empêchait par sa faute l'exécution du travail ou se trouvait en demeure de l'accepter pour d'autres motifs. Il en était de même pour « les périodes d'isolement » en septembre 2020 pendant lesquelles C_____ avait été empêchée de venir travailler.

Les fiches de salaire transmises mentionnaient des salaires mensuels bruts déclarés aux assurances sociales, variant entre CHF 221.99 en janvier 2018 et CHF 1'724.- en novembre 2022, et ne correspondaient pas aux salaires effectivement versés tels que mentionnés par C_____ et par eux-mêmes, et corroborés selon eux par les retraits bancaires, soit entre CHF 1'000.- et CHF 3'000.- net pour une durée du travail entre seize heures et 45 heures selon leurs allégations, et entre seize heures et 52h30 selon celles de leur employée. Ils avaient payé CHF 100.- de *babysitting* effectués pour les mois de janvier à mars 2018, en plus des nuits du jeudi et du vendredi, parfois avec une présence jusqu'au lendemain selon les échanges de messages.

Par ailleurs, les prestations en nature dont avait bénéficié C_____, à savoir vêtements, meubles, produits de beauté, ne pouvaient être prises en compte dans le montant de salaire versé en nature. Les salaires minimaux mentionnés à l'art. 10 du CTT-EDom comprenaient le salaire en nature pour le logement et la nourriture uniquement. Ils avaient ainsi retenu comme salaire en nature les repas de midi pour la période de septembre 2018 à novembre 2022.

Enfin, ils n'avaient pas entièrement déclaré les salaires aux assurances sociales, en infraction aux lois y relatives.

g. Le 10 novembre 2023, A_____ et B_____ ont exposé que les prétentions salariales de C_____ du mois de septembre 2017 jusqu'au 31 octobre 2018 étaient prescrites, qu'elle n'avait pas d'expérience dans l'économie domestique avant 2017, que s'agissant des années 2020 et 2021, l'horaire de travail était bien de 8h à 18h30, qu'elle disposait d'au moins deux heures de pause à midi pendant lesquelles elle était libre. En 2022, elle avait pris plus de jours de vacances que ce à quoi elle avait droit contractuellement et avait travaillé pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs.

h. Par courrier du 18 janvier 2024, l'OCIRT les a informés que la violation des prescriptions relatives aux salaires minimums impératifs étant assimilée à un délit dit continu, la prescription ne commençait à courir qu'après la cessation dudit délit. Il a également relevé que les messages échangés indiquaient une présence nécessaire de C_____ pendant l'entier de la journée de travail également pendant les périodes de chômage ou de télétravail et qu'elle devait être disponible pour qu'ils puissent travailler ou parce qu'ils sortaient de la maison. Ces échanges ne corroboraient ainsi pas les pauses de 30 minutes tous les jours ni de deux heures à midi.

Concernant le salaire en nature, la part relative au logement devait constituer la mise à disposition d'un logement. Or, le fait de venir travailler la nuit et de bénéficier d'un lit dans la pièce où le travail devait être effectué ne pouvait être considéré comme tel. Les montants du salaire en nature devaient être déclarés aux assurances, ce qui n'avait pas été le cas. L'OCIRT avait repris contact téléphoniquement avec C_____, laquelle avait déclaré, le 18 décembre 2023, qu'elle n'avait jamais pu prendre de pause et quitter son lieu de travail pendant ses journées de travail, et que lorsque les enfants faisaient la sieste, elle s'occupait des tâches ménagères et du repassage. Durant les périodes de vacances supplémentaires lorsque la famille A_____ et B_____ s'absentait de Genève, elle continuait à effectuer des tâches ménagères à leur domicile. Elle avait effectivement travaillé pour d'autres employeurs pendant son travail pour la famille A_____ et B_____, certains samedis, mais elle ne travaillait pas plus d'heures chez d'autres employeurs pendant les absences de la famille. Elle avait par ailleurs accompagné à une occasion la famille pour deux semaines au Cap Ferret.

En outre, les salaires minimaux prescrits par le CTT-EDom étaient des montants mensuels, et une période pendant laquelle le salaire versé était supérieur au

minimum légal ne pouvait en aucun cas compenser une autre période pendant laquelle le salaire minimum n'était pas respecté.

L'OCIRT retenait, pour les calculs des rattrapages, les durées hebdomadaires suivantes :

- pour la période de décembre 2017 à mars 2018 : 48 heures par semaine ;
- pour la période d'avril à août 2018 : seize heures par semaine ;
- pour la période de septembre 2018 à décembre 2019 : 24 heures par semaine ;
- pour la période de janvier 2020 à novembre 2022 : à tout le moins 50 heures hebdomadaires.

En tenant compte des montants mensuels nets versés, déclarés par la famille, et les montants pour les repas pour la part du salaire en nature, le rattrapage brut-net total s'élevait à CHF 76'307.- pour la période de décembre 2017 à novembre 2022.

Finalement, il constatait, après analyse des échanges de messages, que de nombreuses heures de *babysitting* avaient été effectuées par C_____ en plus de ses heures de travail habituelles. Il renonçait à investiguer ce point mais relevait qu'elles étaient payées en plus du salaire mensuel de CHF 50.- ou CHF 100.- par *babysitting*, montants qui, selon les durées travaillées, s'avéraient inférieurs au salaire minimum du CTT-EDom. De plus, elles n'étaient pas déclarées.

i. Le 15 février 2024, A_____ a eu un entretien dans les bureaux de l'OCIRT. Elle a notamment déclaré avoir entretenu d'excellentes relations avec C_____ tout au long des années de travail dans sa famille et les relations s'étaient brutalement dégradées en novembre 2022, lors de l'entretien durant lequel elle avait exprimé la volonté de réduire le salaire en lien avec la réduction des horaires de travail. C_____ prenait des pauses pendant ses journées de travail et aurait pu s'absenter de son lieu de travail pendant la journée si elle en avait fait la demande, ce qu'elle n'avait pas fait. Lorsqu'elle effectuait des heures en plus en dehors des horaires convenus du lundi au vendredi, ces heures étaient compensées en temps et lorsqu'elle effectuait du *babysitting*, ces heures étaient payées en sus, avec un forfait pour des présences, en général, entre deux et quatre heures. C_____ n'était pas à leur disposition pendant toutes les périodes de vacances car elle travaillait en partie pendant ces périodes, notamment en remplacement de sa sœur chez les employeurs de celle-ci. Concernant la période de juillet à novembre 2022, elle a expliqué que les enfants allaient à l'école et que C_____ avait un horaire de travail réduit, alors que son salaire avait été maintenu. .

C'était C_____ qui avait démissionné, et le salaire lui avait été payé jusqu'à la fin du mois de novembre 2022 alors qu'elle n'avait pas travaillé les deux dernières semaines.

Elle a remis des attestations de la mère de B_____ et d'une amie relevant les excellentes relations ainsi que l'autonomie dont bénéficiait l'employée dans l'organisation de son travail et les moments de repos qu'elle pouvait prendre chez

eux et les repas et les rires partagés ; une attestation de son thérapeute mentionnant le stress et les émotions douloureuses ressenties à la suite de la fin des relations de travail et des démarches de leur employée ; des échanges de messages mentionnant notamment le repos qu'elle avait demandé à son employée de prendre pendant ses vacances ; des photographies montrant l'aide de la grand-maman et celles indiquant que son employée allait chez elle avec ses enfants ; des échanges de messages relatifs aux nuits, mentionnant une nuit annulée le vendredi 9 mars 2018, une discussion pour un décalage des jours travaillés, un *babysitting* le samedi 24 février 2018, ainsi qu'un refus de sa part à la proposition de venir travailler la nuit du samedi 21 avril 2018 ; des échanges de messages avec sa voisine mentionnant la charge de travail réduite de C_____ depuis le mois de juillet 2022.

Lors de cet entretien, l'OCIRT a rappelé le cadre légal de son contrôle et les responsabilités légales en tant qu'employeur.

j. Par courrier du 22 février 2024, l'OCIRT a fait à A_____ et B_____ un retour sur l'entretien du 15 février 2024 et a transmis le montant du rattrapage salarial dû à C_____, tenant compte de la durée du travail réduite de septembre à novembre 2022, soit un montant brut-net de CHF 70'560.- et les a invités à régulariser leur situation.

k. Par courrier du 21 mars 2024, ils ont transmis une partie des documents relatifs aux rattrapages effectués pour E_____ et D_____. Concernant les durées du travail retenues par l'OCIRT et les rattrapages dus à C_____, ils les contestaient en tant qu'ils ne correspondaient pas à la réalité.

l. En date du 11 juin 2024, l'OCIRT leur a adressé un avertissement. Il relevait qu'ils n'avaient pas transmis d'éléments probants démontrant que leur employée prenait effectivement des pauses hors de son lieu de travail et n'avait pas à rester à disposition de la famille ni qu'elle avait des horaires convenus prévoyant des pauses définies à l'avance durant ses horaires de travail. Par conséquent, ces temps de pauses étaient du temps mis à disposition de l'employeur.

Il était impossible à *posteriori* de se baser sur le contrat avec une durée du travail ne correspondant pas à la durée réelle de travail pour estimer que les jours de congés, pendant les vacances de la famille, en plus des quatre semaines annuelles, étaient à compenser et qu'ils ne ressortaient pas de la demeure de l'employeur. À propos de la compensation des heures effectuées en dehors de l'horaire convenu, l'OCIRT rappelait que la durée du travail retenue dans ses demandes précédentes de mise en conformité se basait sur les horaires de travail convenus et ne tenait déjà pas compte des heures supplémentaires, ni des heures de *babysitting*. Enfin, les autres prestations offertes alléguées ne pouvaient pas être retenues dans le calcul du salaire en nature.

Il a élaboré un tableau récapitulatif avec les rattrapages salariaux auxquels C_____ pouvait prétendre selon les éléments relatifs à la durée du travail qu'elle estimait correspondre à la réalité, en tenant compte de leurs allégations relatives aux pauses

de midi, aux vacances supplémentaires et aux activités des enfants. Le rattrapage dû selon leurs propres allégations s'élevait ainsi à CHF 25'349.- pour la période de décembre 2017 à novembre 2022. Ils étaient invités à régulariser leur situation d'ici au 5 juillet 2024.

m. Par courriels des mois de juillet 2024, septembre 2024 et novembre 2024, ils ont informé l'OCIRT être en discussion avec C_____ par le biais du syndicat SIT et lui ont demandé de prolonger le délai afin de pouvoir poursuivre les démarches pour un accord avec le syndicat.

n. L'OCIRT a prolongé les délais, en rappelant que son contrôle était indépendant de la démarche de C_____ au syndicat, mais qu'il pouvait prendre en compte les montants versés dans le cadre d'un accord avec le syndicat.

o. Lors d'un entretien du 5 décembre 2024, ils ont sollicité un nouveau délai qui leur a été exceptionnellement accordé. L'OCIRT a relevé que si la mise en conformité salariale était effectuée et démontrée, même partiellement, il pourrait en tenir compte pour réduire l'amende qu'il pourrait prononcer.

p. Par courriel du 10 janvier 2025, ils ont demandé la suspension de la procédure en raison de la démarche au Tribunal des Prud'hommes de C_____ et allégué à nouveau que ses revendications reposaient largement sur des allégations infondées et sans preuves tangibles.

q. L'OCIRT a refusé la demande de suspension, exposant que les procédures prud'homale et administrative étaient distinctes.

r. Par décision du 6 février 2025, l'OCIRT a prononcé à l'encontre de A_____ et B_____ une amende de CHF 12'800.-.

Ils ne s'étaient pas mis entièrement en conformité et n'avaient procédé qu'à des rattrapages salariaux partiels d'un montant de CHF 1'328.- relatifs aux rattrapages dus à E_____ et D_____.

Ils n'avaient pas procédé aux rattrapages dus à C_____ ni sur la base de la durée du travail retenue par l'OCIRT pour un montant brut-net de CHF 70'560.-, ni sur la durée du travail retenue sur la base de leurs propres allégations de CHF 25'349.- pour la période de décembre 2017 à novembre 2022.

- C. a.** Par acte du 10 mars 2025, A_____ et B_____ ont recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) à l'encontre de cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce qu'il soit constaté que B_____ n'était pas l'employeur de C_____.

Au mois de juin 2017, A_____, laquelle était enceinte de jumelles, cherchait une personne pour l'aider à la naissance de ses enfants, n'ayant pas de famille à Genève. Elle cherchait quelqu'un de confiance et sa tante lui avait donné le contact de C_____ qui était la sœur de l'ancienne nounou de ses enfants en vue de l'engager comme femme de ménage, puis comme aide à la garde de ses enfants pour faire le pont entre leur naissance, la fin du congé maternité et l'entrée à la crèche à la mi-

août 2018. C_____ avait ainsi été engagée au titre de femme de ménage, par A_____ exclusivement, à concurrence de quatre heures par semaine pour un salaire horaire net de CHF 25.-, dès la seconde quinzaine du mois de septembre 2017.

Dès le mois de janvier 2018, son temps de travail avait été augmenté à hauteur de deux jours de travail par semaine, à concurrence de six heures de travail par jour. C_____ avait demandé à pouvoir être payée en espèces, son salaire net s'élevant à CHF 1'100.-. Les parties avaient signé un contrat de travail à durée indéterminée pour un emploi à temps partiel de douze heures par semaine pour un salaire brut de CHF 1'146.94. Ce contrat avait été établi de manière flexible, en fonction de la présence des recourants et des disponibilités de C_____.

C_____ était nourrie sur place lorsqu'elle travaillait à leur domicile. Il était arrivé, à une dizaine de reprises durant l'année 2018, qu'ils lui demandent de rester dormir la nuit, entre deux jours de travail, afin de les aider à s'occuper des bébés. Le travail de nuit n'était pas régulier. De plus, même si elle restait dormir chez eux, les enfants ne se réveillaient pas forcément, ou alors ils dormaient dans la chambre de leurs parents. De ce fait, C_____ n'avait pas à se réveiller durant la nuit, et si elle devait intervenir pendant la nuit, les recourants prenaient le relais et lui laissaient prendre le temps qu'il lui fallait pour récupérer. Elle était payée directement en espèces pour ces heures de nuit. A_____ ne travaillait pas durant cette période, étant en congé maternité, et par la suite licenciée de son emploi à son retour de congé maternité. De septembre 2018 à septembre 2019, le temps de travail de C_____ avait été augmenté à 24 heures par semaine de manière flexible, en fonction de la présence des recourants et de ses disponibilités. Il n'y avait plus de travail de nuit. Les heures supplémentaires étaient compensées en temps ou alors elles étaient directement payées en espèce. Son salaire net avait été augmenté à CHF 1'700.-.

Les enfants avaient commencé à fréquenter la crèche à la fin du mois d'août 2018. Dès cette date, C_____ effectuait uniquement le ménage et aidait de manière sporadique quand les enfants étaient malades pendant la période d'adaptation à la crèche. Pour des raisons médicales, ils avaient dû retirer les jumelles de la crèche durant le courant de l'année scolaire 2018-2019. Au mois de janvier 2020, A_____ avait convenu avec son employée d'un emploi à temps partiel, dont le nombre d'heures variait en fonction des besoins de la famille et de ses disponibilités. À cette période, les horaires de travail pouvaient aller de 8h à 18h si besoin, selon les nécessités du moment. Le salaire mensuel net avait été fixé à CHF 2'500.-, versé en espèces, C_____ ne disposant pas de compte bancaire. Par ailleurs, c'était elle qui avait défini ses horaires de travail, selon ses disponibilités.

Elle pouvait disposer de son temps comme elle le souhaitait pendant que les jumelles étaient en cours. Elle disposait d'une pause de deux heures chaque jour. Durant cette pause, elle sortait de leur appartement. Par ailleurs, elle était nourrie à midi par son employeuse. Pendant la période du confinement, les recourants et leurs enfants s'étaient retrouvés à la maison et avaient moins besoin de ses services.

Néanmoins, par égard pour elle, la relation de travail et son salaire avaient été maintenus. En outre, à la suite de la pandémie en 2020, les recourants et leurs enfants étaient partis vivre dans leur appartement à F_____ durant plusieurs semaines, au total durant 32 jours. Pendant ces périodes, C_____ était totalement libre de disposer de son temps comme elle voulait tout en continuant à percevoir son salaire durant ces périodes, nonobstant le fait qu'elle ne travaillait pas. En 2021, le salaire mensuel net de C_____ avait été augmenté à CHF 3'000.-, de leur propre initiative. Sachant qu'elle souhaitait occuper son temps libre par une activité professionnelle, la recourante n'y avait vu aucune objection. Toutefois, constatant qu'elle travaillait sans relâche, tant en semaine que les week-ends, pour d'autres employeurs, elle lui avait rappelé l'importance de se ménager des périodes de repos et de prendre des congés. Préoccupée par les répercussions que ce rythme de travail intensif pouvait avoir sur sa santé, elle lui avait expressément recommandé de veiller à son bien-être. Pendant l'année 2021, elle avait ainsi bénéficié de 59 jours non travaillés pour son temps partiel en sus de ses week-ends, soit du 4 au 8 janvier, du 8 au 12 février, du 6 au 9 avril, du 19 avril au 16 mai, du 19 au 30 juillet, du 9 au 13 août et du 26 au 30 décembre.

Les jumelles avaient entamé leur scolarité le 22 août 2022. Etant donné qu'il y avait moins de travail, le taux d'activité de C_____ avait été réduit de 50% sans aucune réduction de salaire. C_____ restait cependant au domicile des recourants, souhaitant être proche de sa fille qui travaillait dans l'immeuble. Aucune demande de leur part n'avait été faite pour qu'elle se tienne à disposition ; les enfants étant à l'école, elle était libre de disposer de son temps comme elle le souhaitait et comme convenu vu son temps partiel. En raison de son état de santé qui l'obligeait à rester alitée pendant sa nouvelle grossesse, A_____ avait demandé un ajustement temporaire des horaires de travail de C_____, afin de s'adapter aux besoins de la famille, notamment à la suite de l'entrée des jumelles à l'école. Cet ajustement, prévu jusqu'à son accouchement en janvier 2023, consistait uniquement en un échange du jour travaillé dans la semaine, le lundi étant remplacé par le samedi, tandis que le reste des horaires demeurait inchangé. En novembre 2022, C_____ avait indiqué qu'elle ne voulait plus travailler pour la recourante, car le changement d'horaires ne lui convenait pas. Elle avait démissionné et indiqué qu'elle resterait jusqu'à ce qu'ils trouvent une remplaçante. Ceux-ci avaient trouvé une autre garde d'enfants en date du 15 novembre 2022, mais elle avait été payée durant l'entier du mois de novembre 2022. Par ailleurs, elle avait commencé un nouvel emploi dans la foulée.

La décision querellée avait été notifiée irrégulièrement en tant qu'elle aurait dû l'être auprès de leur conseil et non à leur domicile.

Seule la recourante avait signé le contrat de travail la liant à C_____, et il n'existait pas de rapport de subordination entre cette dernière et le recourant, de sorte qu'il n'était pas son co-employeur.

L'amende querellée avait été prononcée sur un état de fait erroné. L'OCIRT avait fondé son état de fait uniquement sur les déclarations de C_____, sans entendre aucun témoin, alors que la recourante avait indiqué dans son courrier du 30 juin 2023 que les heures supplémentaires étaient directement payées à l'employée en espèces. Contre toute attente, il était revenu sur l'état de fait qu'il avait constaté dans son courrier du 11 juin 2024 pour fonder la décision querellée, violant ainsi gravement le principe de la bonne foi.

L'OCIRT avait violé le principe de proportionnalité. Il aurait dû tout au plus considérer que le montant total des infractions s'élevait à CHF 26'677.96. En vertu de l'art. 128 CO, une partie des salaires était prescrite et il ne s'était pas préoccupé de la situation personnelle des recourants. Ils n'avaient pas d'antécédents et il aurait convenu d'examiner uniquement la situation financière de la recourante. Elle n'avait jamais dissimulé d'informations et avait fait preuve d'une entière collaboration. Si elle avait contesté les mises en conformité sollicitées par l'OCIRT, c'était uniquement parce qu'elle estimait que certains temps de travail retenus n'étaient pas conformes à la réalité.

b. Dans sa réponse, l'OCIRT a conclu au rejet du recours.

Le fait que la décision querellée ait été notifiée directement aux recourants n'entraînait pas son annulation, puisqu'ils n'avaient pas subi de préjudice, ayant formé recours dans le délai légal. C'était la première fois qu'ils alléguaient que B_____ n'était pas co-employeur de C_____. Au contraire, il ressortait de leurs précédents courriers, notamment co-signés par celui-ci, qu'il admettait à tout le moins indirectement cette qualité.

L'OCIRT n'avait pas varié de manière contraire à la bonne foi dans son calcul de la sous-enchère salariale.

Les faits n'étaient pas prescrits. Quant à la situation financière à prendre en compte dans le calcul de l'amende, le recourant semblait disposer d'un revenu mensuel stable et confortable. L'OCIRT n'avait pas retenu de mauvaise collaboration à titre d'élément aggravant la sanction, quand bien même les recourants avaient fourni dans un premier temps des renseignements contradictoires et avaient sollicité plusieurs reports de délai pour, finalement, n'effectuer aucun rattrapage. Enfin, l'absence d'antécédents constituait un effet « neutre » sur la fixation de la peine.

c. Le juge délégué a accordé aux parties un délai au 16 mai 2025 pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger.

d. Le 16 mai 2025, les recourants ont relevé que l'OCIRT s'était essentiellement fondé sur les déclarations de C_____ pour déterminer son temps de travail, retenues sans pièce probante. Il n'avait nullement appliqué la maxime d'office et ce procédé d'établissement des faits violait l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101). Il en allait de même s'agissant de la qualité de co-employeur du recourant, ainsi que de son revenu réel.

e. Par courrier du 30 octobre 2025, le conseil des recourants a informé la chambre de céans qu'il cesserait son activité d'avocat à partir du lendemain et a demandé que l'arrêt soit notifié à son associé, Me Yann ARNOLD, qui se chargerait de transmettre l'arrêt aux recourants.

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).

2. Les recourants sollicitent leur audition ainsi que celle de C_____.

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

En l'espèce, les recourants se sont vu offrir la possibilité de faire valoir leurs arguments à plusieurs reprises devant la chambre de céans et se sont exprimés de manière circonstanciée sur l'objet du litige. Le dossier contient les déclarations détaillées de leur employée, entendue par l'OCIRT, et les recourants n'indiquent du reste pas quels éléments, autres que ceux ressortant déjà des pièces produites, cette audition pourrait apporter à la solution du litige.

L'ensemble des écritures et des pièces produites suffisent à la chambre de céans pour se prononcer en toute connaissance de cause. Dès lors, la requête d'actes d'instruction sera écartée.

3. Les recourants font valoir une irrégularité dans la notification de la décision querellée, celle-ci n'ayant pas été notifiée à leur conseil mais directement à leur domicile.

3.1 L'art. 46 al. 2 LPA prévoit que les décisions sont notifiées aux parties, le cas échéant à leur domicile élu auprès de leur mandataire, par écrit.

Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

Cependant, la jurisprudence n'attache pas nécessairement la nullité à l'existence de vices dans la notification : la protection des parties est suffisamment garantie lorsque la notification irrégulière atteint son but malgré cette irrégularité. Il y a donc lieu d'examiner, d'après les circonstances du cas concret, si la partie intéressée a

réellement été induite en erreur par l'irrégularité de la notification et a, de ce fait, subi un préjudice. Il convient à cet égard de s'en tenir aux règles de la bonne foi qui imposent une limite à l'invocation du vice de forme (ATF 132 I 249 consid. 6 ; 122 I 97 consid. 3a.aa ; 111 V 149 consid. 4c).

3.2 En l'espèce, dans son courrier du 5 octobre 2023, le conseil des recourants avait certes informé l'OCIRT qu'il les représentait et qu'élection de domicile était faite dans ses locaux. Toutefois, il n'est pas contesté que les recourants ont reçu la décision querellée et qu'ils ont pu exercer leur droit de recours, sous la plume de leur conseil, dans les délais.

Le grief d'ordre formel dont se prévalent les recourants, sans conséquence, sera dès lors écarté.

- 4.** Le recourant conteste revêtir le statut d'employeur à l'égard de C_____, cet élément étant déterminant pour savoir à qui l'amende pour non-respect du salaire minimum prévu par le CTT-EDOM doit être infligée.

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

D'après l'art. 319 al. 1 CO, le contrat individuel de travail est celui par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Le contrat de travail n'est en principe soumis à aucune forme particulière et peut être conclu de manière tacite. À ce titre, il est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire (*cf.* art. 320 al. 1 et 2 CO).

4.2 Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, une rémunération et un élément de durée (ATF 148 II 426 consid. 6.3; arrêt du Tribunal fédéral 2C_298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.2).

Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification du contrat de travail. Ce lien place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel ainsi que, dans une certaine mesure, économique (ATF 148 II 426 consid. 6.3; arrêt du Tribunal fédéral 2C_298/2024 précité consid. 5.3.2). Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur ; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée (ATF 148 II 426 consid. 6.3; arrêt du Tribunal fédéral 2C_298/2024 précité consid. 5.3.2). Ce lien de subordination est ainsi concrétisé par le droit de l'employeur d'établir des directives générales sur

l'exécution du travail et la conduite des employés dans son exploitation ; il peut également donner des instructions particulières (art. 321d al. 1 CO) qui influent sur l'objet et l'organisation du travail et instaurent un droit de contrôle de l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 2C_298/2024 précité consid. 5.3.2; 4A_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.3).

N'est enfin pas déterminant le point de savoir qui tire le profit économique de la prestation de l'employé ou qui verse le salaire (arrêts 2C_298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.3; 4A_142/2018 du 16 mai 2018 consid. 2.3.4).

4.3 L'employeur peut être une personne physique ou morale. Deux personnes peuvent, dans certaines circonstances, revêtir ensemble la qualité d'employeur en étant unies entre elles par un contrat de société simple (arrêts 2C_298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.3; 8C_130/2020 du 30 juin 2020 consid. 7.3).

La société simple est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent d'unir leurs efforts ou leurs ressources en vue d'atteindre un but commun (art. 530 al. 1 CO). Le but de la société simple peut être de conclure en commun un contrat ; les moyens nécessaires pour atteindre le but social peuvent consister dans des prestations pécuniaires ou personnelles, qui ne seront pas nécessairement égales ni toujours prédéterminées. La conclusion d'un contrat de société simple peut résulter tacitement du comportement des parties, même si ces dernières ne sont pas conscientes de conclure un tel contrat (ATF 124 III 363 consid. II/2a ; 116 II 707 consid. 2a).

Lorsque deux personnes emploient un salarié à plein temps dont elles déterminent l'occupation, en se répartissant, sur la base d'accords internes, leurs droits et obligations envers lui, il convient d'admettre qu'elles sont liées par un contrat de société simple, dont le but est l'utilisation des services du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 8C_130/2020 du 30 juin 2020 consid. 7.3 ; 4C.41/1999 du 12 juillet 2000 consid. 5b). Chacune d'elles a le droit d'administrer la société (et de la représenter envers tout tiers, tel le salarié (art. 543 al. 3 CO), les associés étant solidairement responsables des engagements qu'ils ont assumés envers ledit tiers, singulièrement en agissant conjointement (art. 544 al. 3 CO ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.41/1999 précité consid. 5b ; ATA/555/2024 du 3 mai 2024 consid. 2.6).

4.4 Les recourants soutiennent que C_____ avait été engagée uniquement par la recourante, faisant valoir que le contrat de travail a été conclu uniquement entre C_____ et la recourante, que c'était cette dernière qui était enregistrée comme employeur auprès des assurances sociales et que les échanges de messages avaient lieu exclusivement entre elles. Le recourant était par ailleurs la plupart du temps à son travail lorsqu'elle travaillait à son domicile, de sorte qu'il n'existait pas de rapport de subordination entre lui et C_____.

Toutefois, selon la jurisprudence, le nom figurant sur le contrat de travail, sur l'assurance-accidents ou la LPP n'est pas déterminant. Par ailleurs, l'embauche de son employée pour s'occuper de ses enfants et faire le ménage à son domicile

profitait également au recourant (cf. à cet égard arrêt du Tribunal fédéral 2C_548/2024 du 16 septembre 2025 consid. 6.6.3).

À l'instar de l'OCIRT, il sera par ailleurs relevé que ce grief est soulevé pour la première fois devant la chambre de céans, le recourant n'ayant jamais auparavant contesté sa qualité d'employeur. Il a au contraire admis cette qualité en signant à plusieurs reprises les courriers adressés à l'OCIRT, notamment celui du 23 mars 2023 et où il était indiqué : « nous cherchions quelqu'un de confiance pour nous dépanner dans la garde des jumelles » ou, s'agissant du pouvoir partager de donner des instructions, « nous avons souhaité adapter les horaires ». Dans un courrier de la plume des recourants du 21 mars 2024, ils ont admis le pouvoir de subordination de chacun d'eux en indiquant « nous lui accordions une totale liberté de mouvement, sans lui imposer de contraintes, car nous avons pleinement confiance en elle ». Leurs conseils ont toujours indiqué représenter également B_____ et un courrier notamment du 30 juin 2023 indiquait que ses « mandants ont exposé à leur employée qu'ils avaient un budget déterminé ».

Enfin, un document « *certificat of employment* » daté du 19 janvier 2022 était signé tant par A_____ que par B_____.

La qualité d'employeur du recourant est donc établie.

Le grief, mal fondé, sera par conséquent écarté.

5. Le litige porte sur la conformité au droit de l'amende administrative infligée aux recourants pour sous-enchère salariale.
6. Les recourants reprochent tout d'abord à l'OCIRT d'avoir violé le principe de la bonne foi en revenant sur l'état de fait qu'il avait constaté dans son courrier du 11 juin 2024 pour fonder la décision querellée, ceci sans raison fondée.

6.1 Ancré à l'art. 9 Cst., et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale (arrêt du Tribunal fédéral 2C_596/2022 du 8 novembre 2022 consid. 8.1 ; ATA/175/2023 du 28 février 2023 consid. 4b et les références citées). En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_596/2022 du 8 novembre 2022 consid. 8.1).

6.2 Contrairement à ce qu'ils soutiennent, l'OCIRT n'a pas varié de manière contraire à la bonne foi dans son calcul de la sous-enchère. Au contraire, dans le courrier du 11 juin 2024 précité, il a uniquement demandé aux recourants de s'acquitter au minimum du montant de CHF 25'349.- de la sous-enchère qu'ils admettaient selon leurs propres déclarations, ce qui aurait permis de prendre en compte cet élément favorablement lors du calcul du montant de l'amende.

Mal fondé, le grief sera écarté.

7. Les recourants reprochent à l'OCIRT une constatation inexacte des faits, qui aurait uniquement été effectuée sur la base des déclarations de C_____, s'agissant de ses horaires de travail. Le dernier état de faits retenu par l'autorité intimée le 11 juin 2024 était contesté.

7.1 La LDét règle le contrôle des employeurs qui engagent des travailleurs en Suisse et les sanctions qui leur sont applicables en cas de non-respect des dispositions relatives aux salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO (art. 1 al. 2 LDét).

7.2 La LIRT précise la mise en œuvre, dans le canton de Genève, de la LDét (art. 1 al. 2 LIRT).

Le contrôle des salaires minimaux prescrits par un contrat-type de travail, au sens de l'art. 360a CO, relève de la compétence du conseil de surveillance, conformément à la LDét. L'OCIRT procède aux contrôles auprès des entreprises et est l'autorité compétente pour prononcer les mesures et sanctions administratives prévues à l'art. 9 LDét (art. 34B al. 1 LIRT).

7.3 Sont considérés comme personnel de l'économie domestique les travailleurs occupés dans un ménage privé (art. 1 CTT-EDom).

La durée de la semaine de travail desdits travailleurs est de 45 heures (art. 5 al. 1 CTT-EDom). Le travailleur bénéficie d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir et d'une pause d'un quart d'heure par demi-journée. Ces pauses ne sont pas comprises dans la durée du travail (art. 5 al. 3 CTT-Edom).

À teneur de l'art. 7 al. 1 CTT-EDom, sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire.

L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. Le travailleur peut s'informer en tout temps sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre (art. 10bis al. 3 CTT-EDom). À défaut, l'enregistrement de la durée du travail fait par le travailleur vaut moyen de preuve en cas de litige (art. 10bis al. 4 CTT-EDom).

L'art. 11 CTT-EDom relatif au logement prévoit que le travailleur logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé).

Les salaires minimaux prévus dans le CTT-EDom ont un caractère impératif au sens de l'art. 360a CO. En cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est calculé prorata temporis (article 10 al. 7 CTTEDom).

Selon l'art. 10 al. 1 CTT-EDom, le salaire brut minimum impératif pour 45 heures de travail pour une employée avec moins de quatre ans d'expérience était de CHF 4'730.- bruts par mois en 2023, de CHF 4'538.- en 2022, de CHF 4'512.-

en 2021, de CHF 4'485.- en novembre et décembre 2020, de CHF 4'077.- de 2018 à octobre 2020, et de CHF 4'029.- en 2016 et 2017.

Les montants ci-dessus comprennent le salaire en nature pour le logement et pour la nourriture. S'il est logé ou nourri par l'employeur, le travailleur reçoit en espèces la différence entre ces montants et la valeur du logement ou de la nourriture selon les normes AVS en vigueur, rappelées en annexe au CTT-EDom (art. 10 al. 3 CTT-EDom).

Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source) est remis chaque mois au travailleur (art. 10 al. 6 CCT-EDom).

7.4 En l'occurrence, les recourants ont engagé, en tant qu'employées domestiques, C_____ de septembre 2017 à novembre 2022, D_____, de janvier à juin 2023, et E_____, de mars à juin 2023. Ils ne contestent pas avoir procédé à une sous-enchère concernant E_____ et D_____.

S'agissant de C_____, l'OCIRT a retenu qu'elle avait travaillé à raison de 40 heures dont 24 heures de travail de nuit par semaine de décembre 2017 à mars 2018, de seize heures d'avril à août 2018, de 24 heures de septembre 2018 à décembre 2019 et de 50 heures de janvier 2020 à août 2022, et de 30 heures de septembre à novembre 2022 et rémunérée CHF 1'000.- par mois de décembre 2017 à août 2018, CHF 1'700.- de septembre 2018 à décembre 2019 et CHF 2'500.- de janvier à octobre 2020 et CHF 3'000.- de janvier 2021 à novembre 2022. Il a retenu un total de la sous-enchère brute, pour la période de décembre 2017 à novembre 2022, de CHF 70'560.-.

Il a pris en compte les durées journalières de travail comptabilisées sans pauses, car si C_____ avait pu avoir des temps de repos (par exemple pendant que les enfants faisaient des siestes), elle ne quittait pas son lieu de travail et restait disponible en cas de besoin. Cette appréciation ne souffre d'aucune critique. C'est également de manière bien fondée que l'OCIRT a retenu que l'employeur restait tenu de payer le salaire lors notamment des vacances, présence des grands-parents, et périodes d'isolement pendant l'épidémie de Covid car il s'agit de cas de demeures de l'employeur selon l'art. 324 CO.

Les éléments apportés par les recourants ne permettent pas de remettre en cause les décomptes de l'OCIRT, conformes aux prescriptions applicables.

Ils font en particulier valoir que lorsque C_____ effectuait des nuits chez eux, elle pouvait dormir la plupart du temps. Or conformément aux prescriptions applicables, en tant qu'elle bénéficiait uniquement d'un lit dans la pièce où le travail devait être effectué, les heures passées à leur domicile durant la nuit, même lorsque les enfants dormaient, étaient des heures de veille qui correspondaient à du temps mis à disposition de l'employeur et devaient donc être rémunérées. Les heures supplémentaires de *babysitting* le soir dont ils faisaient mention pour les périodes ultérieures étaient également des heures qui devaient être payées conformément aux

salaires minimaux du CTT-Edom. Enfin, les salaires minimaux prescrits par le CTT-EDom sont des montants mensuels et une période pendant laquelle le salaire versé est supérieur au minimum légal ne peut en aucun cas compenser une autre période pendant laquelle le salaire minimum n'est pas respecté.

Contrairement à ce que les recourants soutiennent, les déclarations de C_____ sur son temps de travail, corroborées notamment par les messages échangés avec la recourante, sont d'autant plus importantes au vu de l'absence de la mention de la durée du travail effective dans le contrat de travail écrit, l'absence de registre des heures tenues par l'employeur, la déclaration partielle des salaires aux assurances sociales, et qu'ils ont dans un premier temps fourni des renseignements contradictoires.

Au demeurant, selon la jurisprudence récente du Tribunal fédéral, dans la mesure où les recourants s'en prennent au détail du calcul du temps de travail des employés, lequel a une influence sur le calcul du salaire dû, et ainsi du montant de la sous-enchère salariale totale, ces critiques ne sont pas déterminantes. En effet, savoir si toutes les heures prises en compte par l'OCIRT l'ont été de manière conforme aux règles applicables relève du litige civil. Dans le cadre d'un litige concernant une amende pour manquement au salaire minimal imposé dans un contrat-type de travail, une évaluation de détail n'est pas indispensable. L'existence d'une procédure civile distincte n'empêche nullement que des questions relevant du droit du travail soient tranchées à titre préjudiciel par le juge administratif (ATF 148 II 426 consid. 6 ; arrêts 2C_298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.2 ss ; 1C_494/2021 du 29 avril 2022 consid. 2.1.2 et les références). Les critiques relatives aux heures de travail de l'employé ayant fondé le calcul de la sous-enchère salariale, telles que formulées par les recourants, n'ont pas à être examinées plus en détail par la juridiction administrative car ce qui est déterminant, sous l'angle de l'examen de la proportionnalité de la sanction, est l'existence d'un abus important (arrêt 2C_548/2024 précité consid. 4.3, 5 et 7.4).

Le grief sera ainsi écarté.

- 8.** Les recourants contestent la quotité de l'amende qui leur a été infligée. L'OCIRT aurait dû tout au plus considérer que le montant de la sous-enchère s'élevait à CHF 26'677.98. Par ailleurs, une partie des salaires était prescrite. En tant que seule employeuse, il aurait fallu prendre en considération la situation financière de la recourante uniquement. Les recourants n'avaient par ailleurs pas d'antécédents et ils avaient fait preuve d'une entière collaboration.

8.1 Se pose tout d'abord la question de la prescription pour les infractions de sous-enchère salariale.

8.2 Ni la LPA ni la LIRT ne contiennent de disposition réglant la question de la prescription.

Il s'agit d'une lacune proprement dite, dès lors que le législateur s'est abstenu de régler un point qu'il aurait dû fixer et qu'aucune solution ne se dégage du texte ou

de l'interprétation de la loi, laquelle doit être comblée par le juge (ATA/1210/2025 du 29 octobre 2025 consid. 4.3 ; ATA/949/2024 précité consid. 3.1 ; ATA/1308/2020 du 15 décembre 2020 consid. 3a).

Il y a lieu de faire application, par analogie, de l'art. 109 du code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0), à teneur duquel la prescription de l'action pénale est de trois ans pour les contraventions, soit les infractions passibles d'une amende (art. 103 CP ; ATA/917/2021 précité consid. 2a et les références citées).

8.3 Selon l'art. 98 CP, la prescription court, alternativement, dès le jour où l'auteur a exercé son activité coupable (let. a), dès le jour du dernier acte si cette activité s'est exercée à plusieurs reprises (let. b) ou encore dès le jour où les agissements coupables ont cessé s'ils ont eu une certaine durée (let. c).

L'art. 98 let. c CP règle le début de la prescription pour les délits continus (Robert ROTH/Gilbert KOLLY, in Alain MACALUSO/Nicolas QUELOZ/Laurent MOREILLON/Robert ROTH [éd.], Commentaire romand - code pénal I, 2e éd., 2021, n. 28 ad art. 98 CP). Le délit continu se caractérise par le fait que la situation illicite créée par un état de fait ou un comportement contraire au droit se poursuit. Il y a infraction continue lorsque les actes qui créent la situation illégale forment une unité avec les actes qui la perpétuent ou avec l'omission de la faire cesser, pour autant que le comportement visant au maintien de l'état de fait délictueux soit expressément ou implicitement contenu dans les éléments constitutifs de l'infraction. L'infraction est consommée dès que tous ses éléments constitutifs sont réalisés, mais n'est achevée qu'avec la cessation de l'état de fait ou du comportement contraire au droit (ATF 135 IV 6 consid. 3.2 ; 132 IV 49 consid. 3.1.2.2). Le délit continu ne se prescrit pas tant qu'il dure (Robert ROTH/Gilbert KOLLY, op. cit., n. 29 ad. art. 98 CP).

8.4 La prescription ne court plus si, avant son échéance, un jugement de première instance a été rendu (art. 97 al. 3 CP).

8.5 En l'espèce, la sous-enchère salariale concernant la plus ancienne des employées des recourants, soit C_____, a pris fin au 30 novembre 2022. Le délai de prescription de trois ans a donc commencé à courir à cette date. Il n'était pas encore atteint au moment où la décision querellée a été rendue, ni au moment de la notification du présent arrêt.

8.6 Selon la LDét, l'OCIRT, en tant qu'autorité cantonale compétente, est en droit, en cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire minimal d'un contrat type de travail au sens de l'art. 360a CO par l'employeur qui engage des travailleurs en Suisse, de prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de CHF 30'000.- au plus (art. 9 al. 2 let. f LDét).

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

8.8 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).

La culpabilité est déterminée par la gravité de la lésion ou de la mise en danger du bien juridique concerné, par le caractère répréhensible de l'acte, par les motivations et les buts de l'auteur et par la mesure dans laquelle celui-ci aurait pu éviter la mise en danger ou la lésion, compte tenu de sa situation personnelle et des circonstances extérieures (art. 47 al. 2 CP ; ATA/935/2024 du 12 août 2024 consid. 6.1.1 et les arrêts cités).

Il doit être également tenu compte, en application de l'art. 106 al. 3 CP, de la capacité financière de la personne sanctionnée. Sont prises en considération la nature, la gravité et la fréquence des infractions commises dans le respect du principe de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst. ; ATA/623/2024 du 21 mai 2024 consid. 4.3 et les arrêts cités).

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

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

de recourante requalifiées de moyenne (ATA/894/2022 du 6 septembre 2022 consid. 9). Dans une affaire dans laquelle la sous-enchère salariale de CHF 166'709.80 a duré trois années et demie et concernait deux employés domestiques, l'amende fixée à CHF 24'300.- a été réduite à CHF 15'000.- pour tenir compte de la situation financière de la recourante (ATA/555/2024 du 3 mai 2024 consid. 4.7).

La chambre administrative a également confirmé une amende, dont le montant a été arrêté au maximum de CHF 30'000.-, infligée à une société pour avoir pratiqué une sous-enchère de CHF 565'537.54 au préjudice de 43 salariés durant deux ans (ATA/349/2024 du 7 mars 2024 consid. 9.3). En outre, une amende de CHF 28'700.- a été confirmée pour faute particulièrement grave dans le cadre d'une sous-enchère salariale de CHF 274'327.- à l'égard de douze stagiaires pendant une durée de plus de deux ans (ATA/217/2024 du 14 février 2024 consid. 3.10).

La chambre administrative a encore confirmé une amende de CHF 29'400.-, soit un montant proche du maximum légal mais restant dans la fourchette autorisée par la loi, en prenant en compte l'ampleur de la sous-enchère salariale (CHF 624'352.12), la durée de cinq ans et sept mois pendant laquelle celle-ci a été pratiquée et la mauvaise collaboration du recourant, dont la faute a été estimée lourde (ATA/1138/2024 précité, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 2C_548/2024 précité).

9. En l'espèce, il ressort de la décision querellée que l'OCIRT a infligé aux recourants une amende de CHF 12'900.- en prenant en compte le montant de la sous-enchère salariale (CHF 71'888.-), la durée de cinq ans et 7 mois pendant laquelle celle-ci a été pratiquée et le fait que malgré les demandes de mise en conformité qui ont été adressées aux recourants, ils n'ont procédé qu'à un rattrapage très partiel de CHF 1'328.- bruts et n'ont procédé à aucun rattrapage dû à leur troisième employée d'un montant de CHF 70'560.-.

Toutefois, compte tenu de la jurisprudence de la chambre administrative en la matière susvisée, en tenant compte de l'absence d'antécédents et d'une collaboration moyenne des recourants, l'amende administrative querellée de CHF 12'900.- sera ramenée à CHF 10'000.-, ce montant apparaissant plus conforme au principe de la proportionnalité.

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

10. Vu l'issue du litige, un émolument réduit de CHF 900.- sera mis à la charge solidaire des recourants qui succombent pour l'essentiel (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 recevable le recours interjeté le 10 mars 2025 par A_____ et B_____ contre la décision de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail du 6 février 2025 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

annule la décision précitée uniquement en ce qui concerne le montant de l'amende et ramène celui-ci à CHF 10'000.- ;

confirme la décision querellée pour le surplus ;

met un émolument de CHF 900.- à la charge solidaire de A_____ et B_____ ;

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

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 Yann ARNOLD, pour transmission aux recourants, ainsi qu'à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Florence KRAUSKOPF, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

le président siégeant :

S. CROCI TORTI

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :