

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal

2C 548/2024

Arrêt du 16 septembre 2025

Ile Cour de droit public

Composition

Mmes les Juges fédérales  
Aubry Girardin, Présidente,  
Hänni et Ryter.  
Greffière : Mme Joseph.

Participants à la procédure

A.\_\_\_\_\_,  
représenté par Me Christophe Wilhelm, avocat,  
recourant,

contre

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du canton de Genève,  
rue David-Dufour 5, case postale 64, 1211 Genève 8.

Objet

Salaires minimaux impératifs fixés dans un contrat-type de travail, prononcé d'une amende,

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative,  
2ème section, du 27 septembre 2024 (ATA/1138/2024).

Faits :

A.

A.a. A.\_\_\_\_\_ est le fils de B.\_\_\_\_\_, décédé en 2024 à 93 ans. Ce dernier, en situation de dépendance à la suite d'un accident vasculaire cérébral (ci-après: AVC) survenu en 2010, souffrait d'aphasie. Il vivait depuis 2017 à U.\_\_\_\_\_. Il était séparé de son épouse, C.\_\_\_\_\_, née en 1939.

A.b. D.\_\_\_\_\_ a été employé en tant qu'aide à domicile en faveur de B.\_\_\_\_\_ dès mars 2018. Il a été engagé oralement par A.\_\_\_\_\_. Il a vécu dans le même appartement que B.\_\_\_\_\_ dès le mois d'avril 2018 et a travaillé sept jours sur sept. Il a été en incapacité partielle de travailler à partir d'octobre 2022, exerçant depuis lors quatre jours par semaine. Il a démissionné le 25 février 2023, avec effet au 30 avril 2023. Il a perçu un salaire mensuel net, variant entre 1'420 fr. et 1'946.20 fr., puis, dès octobre 2022, un salaire mensuel net variant entre 1'222.65 fr. et 1'253.70 fr. Outre le paiement des primes d'assurance-maladie de base, il a bénéficié d'un salaire mensuel en nature (chambre et nourriture) évalué à 990 fr. jusqu'en septembre 2022, puis à 572 fr. dès son incapacité partielle de travailler en octobre 2022.

A.c. E.\_\_\_\_\_ a été employée en tant qu'aide à domicile en faveur de B.\_\_\_\_\_ depuis le 25 septembre 2022, pour pallier la réduction du temps de travail de D.\_\_\_\_\_. Elle a été engagée par A.\_\_\_\_\_, qui a signé son contrat de travail. Son salaire a été fixé à 1'815.05 fr. brut, soit 1'625.35 fr. net par mois, pour un

temps de travail contractuel de 18 heures par semaine. Son salaire en nature (nourriture et chambre) était évalué à 424.30 fr. par mois.

B.

B.a. Le 1er avril 2019, par courrier adressé à A. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du canton de Genève (ci-après: l'Office cantonal) a initié un contrôle des conditions de travail de toutes personnes ayant travaillé dans leurs ménages respectifs.

Le 10 avril 2019, A. \_\_\_\_\_ a notamment répondu que D. \_\_\_\_\_ travaillait 30 heures par semaine auprès de son père. Il a joint les fiches de salaire. Cette réponse est restée sans suite.

B.b. Par courrier du 1er novembre 2022, l'Office cantonal a prié A. \_\_\_\_\_ de lui transmettre des documents et informations concernant tous les employés ayant été en charge de son père et de son propre ménage à partir du 1er avril 2019.

Dans le cadre de cette procédure, A. \_\_\_\_\_ a principalement contesté être l'employeur de D. \_\_\_\_\_ et de E. \_\_\_\_\_. Il s'est subsidiairement opposé à la détermination du temps effectif de travail des employés ainsi qu'au calcul de la sous-enchère salariale.

Par courrier du 23 juin 2023, l'Office cantonal a prié A. \_\_\_\_\_ de se mettre en conformité avec la loi, les prescriptions en matière de salaires minimaux impératifs ayant été violées depuis mars 2018. Il a exigé qu'il procède au rattrapage salarial demandé et produise les documents en attestant.

A. \_\_\_\_\_ n'a pas procédé à la mise en conformité demandée. Il a toutefois procédé à un rattrapage partiel du salaire de E. \_\_\_\_\_ en lui versant, en date du 22 novembre 2023, un montant de 37'221.40 fr.

B.c. Le 22 janvier 2024, l'Office cantonal a rendu une décision par laquelle il a retenu que A. \_\_\_\_\_ revêtait seul la qualité d'employeur de D. \_\_\_\_\_ et de E. \_\_\_\_\_. Ce premier avait travaillé 136.5 heures par semaine entre mars 2018 et septembre 2022 et 78 heures par semaine depuis lors. E. \_\_\_\_\_ avait été occupée 58.5 heures hebdomadaires. L'Office cantonal a retenu que la sous-enchère salariale était de 566'752.80 fr. à l'égard de D. \_\_\_\_\_ et de 57'599.33 fr. à l'égard de E. \_\_\_\_\_, soit un total de 624'352.12 fr. Au vu de ces éléments, il a condamné A. \_\_\_\_\_ à une amende de 29'400 fr.

B.d. Par arrêt du 27 septembre 2024, la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Cour de justice) a rejeté le recours formé par A. \_\_\_\_\_ contre la décision du 22 janvier 2024.

B.e. En parallèle, D. \_\_\_\_\_ a initié une procédure civile à l'encontre de A. \_\_\_\_\_, devant le Tribunal des prud'hommes de Genève, afin de réclamer, notamment, le paiement d'arriérés de salaire (art. 105 al. 2 LTF).

C.

Contre l'arrêt cantonal du 27 septembre 2024, A. \_\_\_\_\_ dépose un recours en matière de droit public au Tribunal fédéral. Il conclut, avec suite de frais et dépens, à l'annulation de l'arrêt attaqué et à l'annulation de la décision de l'Office cantonal du 22 janvier 2024. Subsidiairement, il demande le renvoi de la cause à la Cour de justice pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il sollicite par ailleurs l'effet suspensif au recours ainsi que la suspension de la présente procédure jusqu'à droit connu sur la procédure pendante devant le Tribunal des prud'hommes de Genève, au motif qu'il reviendrait au juge civil et non au juge administratif de trancher si A. \_\_\_\_\_ revêtait la qualité d'employeur des deux personnes s'étant occupées de son père.

Par ordonnance du 26 novembre 2024, la Présidente de la IIe Cour de droit public a rejeté la requête d'effet suspensif et la requête de suspension de la procédure. Concernant cette dernière, il a été précisé qu'une suspension était contraire au principe de la célérité, que les autorités administratives étaient habilitées à trancher les questions préjudicielles de droit privé et que la Cour de céans disposait prima facie de suffisamment d'éléments pour statuer.

L'Office cantonal s'en rapporte à justice. La Cour de justice s'en rapporte à justice quant à la recevabilité du recours et persiste dans les considérants et le dispositif de son arrêt. Le Secrétariat d'État à l'économie renonce à se déterminer.

A. \_\_\_\_\_ a déposé des observations.

Considérant en droit :

1.

1.1. Le recours est dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue par un tribunal cantonal supérieur (art. 86 al. 2 let. d LTF), dans une cause de droit public (art. 82 let. a LTF) relevant des mesures d'accompagnement applicables aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail. Ce domaine ne tombe sous le coup d'aucune des exceptions mentionnées à l'art. 83 LTF. Par ailleurs, le recours a été déposé en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et en la forme prévue (art. 42 LTF) par le destinataire de la décision attaquée qui a un intérêt digne de protection à l'annulation ou à la modification de celle-ci (art. 89 al. 1 LTF). Il est donc recevable et il convient d'entrer en matière, sous réserve de ce qui suit.

1.2. La conclusion en annulation de la décision de l'Office cantonal du 22 janvier 2024 est irrecevable compte tenu de l'effet dévolutif complet du recours auprès de la Cour de justice (art. 67 et 69 de la loi genevoise du 12 septembre 1985 sur la procédure administrative, LPA/GE; RS/GE E 5 10; ATF 136 II 539 consid. 1.2).

2.

2.1. Saisi d'un recours en matière de droit public, le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, il n'examine la violation de droits fondamentaux, que si de tels griefs ont été invoqués et motivés par la partie recourante, c'est-à-dire s'ils ont été expressément soulevés et exposés de façon claire et détaillée (ATF 149 III 81 consid. 1.3; 148 I 127 consid. 4.3). Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins qu'une violation du droit fédéral ne soit manifeste (cf. ATF 140 III 115 consid. 2).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits constatés par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), à moins qu'ils n'aient été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause. Conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, le recourant doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (cf. ATF 148 I 160 consid. 3). À défaut, il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui qui est contenu dans l'acte attaqué (ATF 148 I 160 consid. 3; 145 V 188 consid. 2). Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur les critiques de nature appellatoire (ATF 147 IV 73 consid. 4.1.2; 146 IV 114 consid. 2.1).

Il ne sera ainsi pas tenu compte du "résumé des faits" contenu dans le mémoire de recours, par lequel le recourant présente sa propre version des faits de la cause, sans expliquer en quoi la Cour de justice les aurait établis de manière manifestement inexacte ou incomplète dans son arrêt.

2.3. En vertu de l'art. 99 LTF, aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente. Il s'ensuit que les pièces que le recourant produit pour la première fois devant le Tribunal fédéral et qui ne figuraient pas déjà au dossier de la juridiction cantonale sont irrecevables.

3.

Dans un grief d'ordre formel, qu'il convient d'examiner en premier lieu, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) ainsi que des principes d'indépendance et d'impartialité (art. 30 al. 1 Cst.). Il s'en prend principalement à l'administration des preuves, et ce sous plusieurs angles.

3.1. Le droit d'être entendu comprend le droit pour le justiciable d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuve pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (cf. ATF 148 II 73 consid. 7.3.1; 145 I 167 consid. 4.1). Il ne comprend pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'obtenir l'audition de témoins. L'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves

qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le refus d'une mesure probatoire par appréciation anticipée des preuves ne peut être remis en cause devant le Tribunal fédéral qu'en invoquant l'arbitraire (art. 9 Cst.) de manière claire et détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 146 III 73 consid. 5.2.2).

En vertu de l'art. 30 al. 1 Cst., toute personne dont la cause doit être jugée dans une procédure judiciaire a droit à ce que sa cause soit portée devant un tribunal établi par la loi, compétent, indépendant et impartial.

3.2. Le recourant reproche à la Cour de justice d'avoir refusé d'entendre C.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_, ami de la famille, ainsi que de ne pas avoir "donné suite à ses réquisitions de preuve", en particulier d'instruire la question de la réduction de l'horaire de D.\_\_\_\_\_ en raison de ses autres emplois, de la présence de C.\_\_\_\_\_ à U.\_\_\_\_\_ et des cours de français que suivait l'employé.

3.2.1. En l'espèce, la Cour de justice a rejeté la requête d'audition de C.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ après avoir retenu que l'ensemble des écritures, des procès-verbaux d'audition et des pièces produites lui étaient suffisants pour se prononcer, étant précisé que le recourant n'indiquait pas quels autres éléments les auditions requises pourraient apporter à la solution du litige. Dans son mémoire, le recourant ne mentionne toujours pas ce que les témoins auraient pu indiquer de plus qu'ils n'auraient pas pu faire par écrit et on ne le voit pas non plus. Sa critique doit partant être écartée.

3.2.2. Concernant les mesures d'instruction en lien avec les horaires de travail de D.\_\_\_\_\_, le recourant ne précise pas quelle autre mesure d'instruction il sollicitait et qui aurait été rejetée et échoue à démontrer que le refus de mesures d'instruction procéderait d'une appréciation anticipée des preuves arbitraire. Au surplus, la critique relative à l'établissement de l'horaire de travail de l'intéressé relève de la constatation des faits et sera examinée ci-après dans le contexte de l'art. 9 Cst. (cf. infra consid. 4.3).

3.3. En tant que le recourant se plaint, sans autre explication circonstanciée, du fait que la Cour de justice a rejeté sa demande de suspension de procédure, du fait que l'instruction a été menée par le seul juge délégué alors que l'arrêt a été signé par la Cour dans son ensemble ou encore du fait que, au vu de la forte composante politique du dossier, il ne pourrait être exclu que la Cour de justice ait agi en se laissant influencer par des pressions extérieures, ses critiques ne répondent pas aux exigences de motivation de l'art. 106 al. 2 LTF en lien avec l'art. 30 al. 1 Cst. (cf. supra consid. 2.1). Pour le reste, en tant que le recourant se plaint du fait que les juges précédents auraient violé son droit d'être entendu "en ne retenant aucun fait qu'il avait établi", son argumentation relève encore de l'établissement des faits et sera examinée sous cet angle (cf. infra consid. 4).

3.4. Il s'ensuit que le grief de la violation des art. 29 al. 2 et 30 al. 1 Cst. est rejeté.

4.

Le recourant se plaint également d'arbitraire dans l'établissement des faits.

4.1. Il n'y a arbitraire dans l'établissement des faits ou l'appréciation des preuves que si le juge n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, s'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée ou encore si, sur la base des éléments recueillis, il a fait des déductions insoutenables (cf. ATF 148 IV 39 consid. 2.3.5; 146 IV 88 consid. 1.3.1; 144 II 281 consid. 3.6.2). La partie recourante ne peut pas se borner à contredire les constatations litigieuses par ses propres allégations ou par l'exposé de sa propre appréciation des preuves; elle doit indiquer de façon précise en quoi ces constatations sont arbitraires (ATF 133 II 249 consid. 1.4.3).

4.2. Dans une première série de critiques, le recourant invoque une constatation inexacte ou incomplète des faits en lien avec sa qualification en tant qu'employeur des personnes s'étant occupées de son père. Déterminer la partie employeuse dans un contrat de travail est une notion juridique qui dépend des faits constatés (cf. ATF 148 II 426 consid. 6, en particulier 6.5; arrêt 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 4.2 et 5.4). S'agissant des faits sur lesquels s'est basée la Cour de justice, le recourant se contente de substituer sa propre appréciation des preuves à celle de l'instance précédente, ce qui n'est pas admissible. Quant au point

de savoir si, sur la base des faits constatés, le recourant a correctement été qualifié d'employeur, il s'agit d'une question de droit qui sera examinée au fond (cf. infra consid. 6).

4.3. Dans une autre série de critiques, le recourant s'en prend - sous plusieurs angles - au calcul des heures de travail de D.\_\_\_\_\_. Il prétend en substance que la Cour de justice n'aurait pas tenu compte des horaires réduits en raison des cours de français, des emplois que D.\_\_\_\_\_ exerçait pour d'autres employeurs ou de la réduction de son horaire de travail lors des séjours de C.\_\_\_\_\_, mère du recourant, à U.\_\_\_\_\_, ainsi que des moyens de preuve qu'il avait produits dans ce contexte.

Sous l'angle des faits, le Tribunal fédéral constate que ces divers facteurs de réduction des heures de travail de cet employé ont bien été envisagés par la Cour de justice. En effet, 144 heures par année, correspondant aux cours de français, et 18 heures par semaine, correspondant aux emplois exercés auprès d'autres employeurs, ont précisément été déduites de son horaire de travail. La Cour de justice a également envisagé les périodes durant lesquelles C.\_\_\_\_\_, la mère du recourant, était présente à U.\_\_\_\_\_, estimant toutefois qu'elles n'avaient pas d'influence sur le temps de travail de D.\_\_\_\_\_. Pour ces motifs, déjà, les reproches du recourant selon lesquels ces éléments n'auraient pas été pris en compte doivent être écartés.

Au demeurant, dans la mesure où le recourant s'en prend 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, ses critiques ne sont pas déterminantes. En effet, savoir si toutes les heures prises en compte par l'Office cantonal l'ont été de manière conforme aux règles applicables (Code des obligations et contrat-type de travail de l'économie domestique en vigueur dans le canton de Genève, cf. infra consid. 5) 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 (cf. au surplus infra consid. 5 et 7.4).

4.4. C'est encore de manière erronée que le recourant reproche à la Cour de justice de ne pas avoir retenu que l'Office cantonal avait confirmé ne pas avoir donné de suite au contrôle qu'il avait initié en 2019, puisque ce fait ressort très précisément de l'arrêt entrepris. Au surplus, savoir si ce silence conférait une protection au recourant relève de l'application du principe de la bonne foi et sera examiné sous cet angle (cf. infra consid. 8).

4.5. Le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits doit être rejeté. Le Tribunal fédéral statuera sur la base des faits tels qu'ils ressortent de l'arrêt attaqué.

5.

5.1. Le litige porte exclusivement sur la conformité au droit de l'amende prononcée à l'encontre du recourant, en sa qualité d'employeur de D.\_\_\_\_\_ et de E.\_\_\_\_\_, pour non-respect des salaires minimaux impératifs fixés dans le contrat-type de travail avec salaires impératifs de l'économie domestique du 13 décembre 2011 en vigueur dans le canton de Genève (CTT-EDom; RS/GE J 1 50.03, ci-après: CTT économie domestique genevois).

5.2. Il convient de rappeler que la détermination du montant exact de la sous-enchère salariale et les prétentions de D.\_\_\_\_\_ à cet égard font l'objet d'une procédure civile distincte. L'existence d'une telle procédure n'empêche nullement que des questions relevant du droit du travail soient tranchées à titre préjudiciel par le juge administratif (arrêt 1C 494/2021 du 29 avril 2022 consid. 2.1.2 et références; pour des causes récentes dans lesquelles le Tribunal fédéral a tranché à titre préjudiciel la qualité d'employeur dans des litiges relevant du droit public, cf. notamment ATF 148 II 426 consid. 6; arrêt 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.2 ss).

6.

Invoquant une "violation du principe de la légalité" et des art. 319 al. 1 CO ainsi que 32 ss CO, le recourant conteste avoir la qualité d'employeur de D.\_\_\_\_\_ et de E.\_\_\_\_\_ de sorte que c'est à tort qu'une amende lui aurait été infligée. Tout au plus aurait-il agi comme représentant de son père. Subsidiairement, il existerait entre lui-même et son père une solidarité fondée sur les règles de la société simple de sorte qu'ils auraient dû être qualifiés de co-employeurs.

6.1. La sanction administrative prononcée à l'encontre du recourant est fondée sur la loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés, LDét; RS 823.20). Cette loi régit notamment 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 (ci-après: CTT) au sens de l'art. 360a CO (art. 1 al. 2 LDét; cf. arrêts 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.1; 2C 928/2018 du 11 septembre 2019 consid. 2.3). À ce titre, le CTT économie domestique genevois prévoit, à son art. 10, des salaires minimaux impératifs. Il ne peut donc y être dérogé en défaveur du travailleur (cf. art. 360d al. 2 CO), sous peine de sanction (art. 9 al. 2 let. f LDét; cf. au surplus infra consid. 7.1).

6.2. L'art. 1er al. 3 LDét ne définit pas directement la notion d'employeur, mais renvoie aux art. 319 ss CO (cf. arrêts 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.2; 2C 714/2010 du 14 décembre 2010 consid. 3.2). L'existence d'un employeur suppose un contrat de travail.

6.3. 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).

Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, une rémunération et un élément de durée (cf. ATF 148 II 426 consid. 6.3; arrêt 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.2).

6.3.1. 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 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 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 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 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 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.2; 4A 93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.3).

6.3.2. La partie employeuse est celle qui a conclu le contrat de travail, et au service de laquelle le travail est fourni (arrêts 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.3; 4A 619/2016 du 15 mars 2017 consid. 7.2). L'employeur est donc celui qui, par un contrat de droit privé, se fait promettre une prestation de travail (arrêt 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.3 et référence).

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 position d'employeur se caractérise en particulier par le droit à la prestation de travail et le droit de donner les directives (arrêt 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.3 et références). Il convient toutefois de noter que certaines compétences découlant du contrat de travail peuvent être déléguées. L'employeur peut notamment déléguer tout ou partie du droit de donner des instructions à des tiers, sans que le tiers habilité à donner des instructions ne devienne pour autant un employeur (arrêts 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.3; 4A 142/2018 du 16 mai 2018 consid. 2.3.4). En outre, si l'employé travaille "au service" de l'employeur (cf. art. 319 al. 1 CO), ce dernier n'est pas nécessairement la personne auprès de laquelle la prestation de travail est effectivement fournie (arrêt 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.3.3).

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).

6.4. Selon l'art. 32 CO, les droits et les obligations dérivant d'un contrat fait au nom d'une autre personne par un représentant autorisé passent au représenté (al. 1). Lorsque au moment de la conclusion du contrat le représentant ne s'est pas fait connaître comme tel, le représenté ne devient directement créancier ou débiteur que si celui avec lequel il contracte devait inférer des circonstances qu'il existait un rapport de représentation, ou s'il lui était indifférent de traiter avec l'un ou l'autre (al. 2). Dans les autres cas, une cession de créance ou une reprise de dette est nécessaire (al. 3).

6.5. En l'espèce, il n'est à juste titre pas contesté que les deux personnes qui se sont occupées de feu B. \_\_\_\_\_ étaient parties à un contrat de travail, en qualité d'employées. Elle s'étaient en effet engagées, pour une durée déterminée, à fournir une prestation de travail, dans un rapport de subordination et contre paiement d'un salaire.

6.6. Demeure toutefois litigieuse l'identité de la partie employeuse, cet élément étant déterminant pour savoir à qui l'amende pour non-respect du salaire minimum prévu par le CTT économie domestique genevois doit être infligée.

6.6.1. À ce titre, il ressort tout d'abord de l'arrêt entrepris que le recourant avait procédé seul à l'engagement de D. \_\_\_\_\_ et E. \_\_\_\_\_, sans mentionner agir comme représentant de son père. En outre, il intervenait sur le plan administratif et procédait au paiement des salaires. Il communiquait (par WhatsApp notamment) très régulièrement avec les employés pour leur transmettre des instructions sur les tâches quotidiennes à accomplir ou pour s'assurer de la bonne exécution des directives données. C'est encore le recourant qui accordait les vacances aux employés et ces derniers s'adressaient à lui pour toute question en lien avec l'organisation du travail. Le recourant fixait les horaires de travail et gardait le contrôle en cas de changement, ayant admis en être informé, le cas échéant. C'est également à lui que D. \_\_\_\_\_ avait adressé ses certificats médicaux, auxquels le recourant avait donné suite en acceptant la réduction de son temps de travail, puis sa démission. Il était en outre le seul destinataire des revendications ou plaintes de D. \_\_\_\_\_ en lien avec ses conditions de travail.

Les juges cantonaux ont encore rappelé que l'AVC dont B. \_\_\_\_\_ avait été victime l'avait rendu dépendant et aphasique, ce qui l'empêchait de donner des instructions et de remplir les obligations d'un employeur sur le plan administratif, bien qu'il arrivât à se faire comprendre par des gestes. Enfin, le recourant n'avait jamais indiqué aux employés qu'il ne faisait que transmettre les instructions de son père et agissait sur délégation de ce dernier, ce qui ne ressortait du reste pas du dossier.

6.6.2. Sur ces bases, c'est sans violer le droit fédéral que la Cour de justice a conclu que le recourant était bien partie aux deux contrats de travail, en tant que seul employeur. À ce titre, le fait que le recourant ait recruté les employés sans avoir clairement indiqué agir comme intermédiaire de son père est un élément révélateur (cf. supra consid. 6.4; arrêt 2C 298/2024 du 20 novembre 2024 consid. 5.4.2 et référence). À cela s'ajoute que le recourant s'est comporté comme le seul référent pour l'exécution du contrat. Il gérait seul les questions administratives et organisationnelles et donnait seul les instructions, feu B. \_\_\_\_\_ n'ayant aucun pouvoir décisionnel. Il ne ressort pas de l'arrêt entrepris que les employés les aient contestées, ceux-ci s'étant au contraire conformés aux instructions du recourant et s'adressaient directement à lui pour toute question organisationnelle.

6.6.3. Les arguments avancés par le recourant ne permettent pas d'aboutir à une autre conclusion. C'est en effet de manière purement appellatoire qu'il affirme que feu B. \_\_\_\_\_ choisissait ses employés. En outre, le fait que l'argent permettant de payer les salaires ou les courses quotidiennes provenait du compte du père de B. \_\_\_\_\_ n'est pas déterminant, pas plus que le nom figurant sur le contrat de travail, sur l'assurance-accidents ou la LPP, le recourant ayant d'ailleurs admis avoir signé lui-même des documents comprenant le nom de son père. En outre et comme l'a correctement noté la Cour de justice, l'embauche des employés pour s'occuper en permanence de feu B. \_\_\_\_\_ profitait également au recourant, qui se voyait soulagé dans son quotidien, étant rappelé que l'employeur n'est pas nécessairement la personne auprès de laquelle la prestation de travail est effectivement fournie. On ne voit enfin pas en quoi le fait que B. \_\_\_\_\_ ait toujours disposé de sa capacité de discernement permette de nier le rapport contractuel entre le recourant et les employés.

6.7. Entièrement infondé, le grief relatif à la qualification du recourant en tant qu'employeur est rejeté.

7.

Le recourant s'en prend au montant de l'amende, reprochant à la Cour de justice de ne pas avoir pris en compte des éléments d'appréciation importants. Il invoque une "violation des principes applicables dans la détermination de la quotité de la peine administrative" et le non-respect du principe de la proportionnalité.

7.1. L'art. 9 al. 2 let. f LDét prévoit que l'autorité cantonale compétente peut, en cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire minimal d'un contrat-type de travail (art. 360a CO) par l'employeur qui engage des travailleurs en Suisse, prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de 30'000 fr. au plus.

7.2. La fixation d'une sanction est une question d'appréciation (ATF 147 II 72 consid. 8.5.2; arrêt 2C 577/2023 du 9 avril 2024 consid. 9.1). Lorsqu'il est amené à revoir le montant d'une peine pécuniaire, le Tribunal fédéral limite son examen à l'excès ou de l'abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité inférieure (ATF 143 IV 130 consid. 2.2; arrêts 2C 577/2023 du 9 avril 2024 consid. 9.1; 2C 49/2020 du 8 décembre 2022 consid. 10.1.2); il n'intervient que lorsque la sanction apparaît clairement disproportionnée (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.) et confine à l'arbitraire (art. 9 Cst.) (cf. ATF 144 IV 136 en matière fiscale, arrêt 2C 82/2025 du 8 mai 2025 consid. 5.1 en matière disciplinaire).

7.3. S'agissant de la fixation de la quotité de l'amende, la Cour de justice a considéré l'ampleur de la sous-enchère salariale, sa longue durée ainsi que la mauvaise collaboration du recourant, qui avait longtemps communiqué de fausses informations et produit partiellement et tardivement les documents requis. La Cour de justice a par ailleurs déploré la volonté de l'intéressé de réaliser des économies en recourant à un travailleur en situation de précarité et soucieux de préserver son statut légal. Sa faute a été qualifiée de lourde. Quant au rattrapage salarial effectué en faveur de E. \_\_\_\_\_ uniquement, il représentait moins de 6 % de la sous-enchère totale et avait été effectué tardivement. La Cour de justice a ainsi confirmé l'amende de 29'400 fr., soit un montant proche du maximum légal, mais restant dans la fourchette autorisée par la loi pour une première infraction.

7.4. Le recourant échoue à démontrer que la Cour de justice aurait abusé de son pouvoir d'appréciation lorsqu'elle a confirmé le montant de l'amende administrative.

Tout d'abord, les critiques relatives aux heures de travail de D. \_\_\_\_\_ ayant fondé le calcul de la sous-enchère salariale, telles que formulées par le recourant dans son mémoire, n'ont pas à être examinées plus en détail par le Tribunal de céans. En effet, ce qui est déterminant pour la présente cause (cf. aussi supra consid. 5.2), sous l'angle de l'examen de la proportionnalité de la sanction, est l'existence d'un abus important. Or, dans son mémoire, le recourant s'en prend à des éléments de détail relatifs au temps de travail de D. \_\_\_\_\_, sans d'ailleurs articuler de chiffres. De telles critiques ne remettent ainsi pas significativement en cause le fait que, durant plus de cinq années, un employé, puis par la suite une seconde employée, ont effectué un nombre d'heures considérable et perçu un salaire s'écartant nettement de ce que prévoit le CTT économie domestique genevois.

En outre, c'est de manière purement appellatoire que le recourant se prévaut de sa bonne collaboration durant toute la procédure et du fait qu'il aurait subi des pressions de l'Office cantonal qui aurait préjugé la cause. C'est également de manière manifestement erronée qu'il soutient que la Cour de justice aurait omis de prendre en compte le rattrapage salarial effectué, dès lors que celle-ci l'a précisément mentionné dans son arrêt.

Enfin, et comme on l'a vu, c'est sans violer le droit que le recourant a été qualifié de seul employeur (cf. supra consid. 6.6.2) de sorte que l'amende pouvait être mise entièrement à sa charge.

7.5. Au regard de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, qui ont dûment été prises en compte par l'instance précédente, il convient ainsi d'admettre que l'on est indiscutablement en présence d'un cas grave de sous-enchère salariale. Si la sanction est certes sévère, on ne peut retenir que la Cour de justice aurait abusé de son pouvoir d'appréciation en prononçant une amende proche du maximum légal. Infondé, le grief relatif au

montant de l'amende est rejeté.

8.

Le recourant se plaint enfin d'une violation du principe de la bonne foi en raison du contrôle des conditions de travail effectué par l'Office cantonal en 2019, visant à vérifier le respect des salaires minimaux obligatoires, lequel était resté sans suite.

8.1. Aux termes de l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'État et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 136 I 254 consid. 5.2). Le droit fondamental du particulier à la protection de la bonne foi dans les relations des administrés avec l'État, dont le Tribunal fédéral contrôle librement le respect (ATF 147 IV 274 consid. 1.10.1), découle directement de l'art. 9 Cst., et vaut pour l'ensemble de l'activité étatique. Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que (1) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, (2) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et (3) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore (4) qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et (5) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 143 V 95 consid. 3.6.2; 141 V 530 consid. 6.2).

8.2. En l'occurrence, il ressort des faits de l'arrêt entrepris que ce n'est que le 1er novembre 2022, soit plus de trois ans après le courrier de réponse du 10 avril 2019 du recourant adressé à l'Office cantonal resté sans suite, que l'autorité a repris la procédure de contrôle ayant abouti à la décision querellée. Toutefois, il ressort de l'arrêt entrepris d'une manière qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) que, dans ce courrier du 10 avril 2019, le recourant avait donné des renseignements erronés à l'Office cantonal, en indiquant que D.\_\_\_\_\_ travaillait 30 heures par semaine. Dans ces circonstances, le recourant, qui ne saurait tirer avantage de la fausseté de ses déclarations, ne peut pas se prévaloir de l'inaction de l'Office cantonal pendant trois ans. Au demeurant, il apparaît douteux que l'inaction de l'autorité cantonale puisse être considérée comme l'assurance que le recourant respectait le CTT économie domestique genevois. Dès lors, le recourant ne peut rien tirer du fait que l'Office cantonal ne lui aurait pas indiqué, en 2019, que les salaires versés étaient insuffisants.

8.3. En tant que le recourant semble également se prévaloir du fait qu'il aurait reçu des assurances du syndicat représentant D.\_\_\_\_\_ concernant le salaire de ce dernier, et qu'il s'y serait fié, il ne peut pas non plus être suivi. Outre que ces affirmations sont appellatoires, elles ne sont pas pertinentes. L'autorité compétente en matière de salaire minimum est l'Office cantonal (art. 34b al. 1 en lien avec art. 1 al. 3 de la loi genevoise sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004, LIRT; RS/GE J 1 05). Le suivi des conseils donnés par un syndicat représentant l'employé ne saurait ainsi constituer une garantie de l'administration.

8.4. Mal fondé, le grief tiré de la violation de la bonne foi est rejeté.

9.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours dans la mesure où il est recevable. Succombant, le recourant doit supporter les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (art. 68 al. 1 et 3 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué au mandataire du recourant, à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du canton de Genève, à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative, 2ème section, et au Secrétariat d'État à l'économie SECO.

Lausanne, le 16 septembre 2025

Au nom de la IIe Cour de droit public  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : F. Aubry Girardin

La Greffière : M. Joseph