

Salaires minimaux
impératifs, contrat-type de
travail, amende, société
simple

Art. 1, 143, 319, 320, 360a,
530, 544 CO ; 1 LDét ;
CTT/EDom

C'est à bon droit que la cour cantonale a retenu qu'une **amende** pouvait être prononcée à l'encontre de l'employeuse de deux employés de maison pour non-respect des **salaires minimaux impératifs** fixés dans le contrat-type de travail de l'économie domestique en vigueur dans le canton de Genève.

L'art. 10 du contrat-type genevois de l'économie domestique, édicté en application de l'art. 360a CO, prévoit des salaires minimaux impératifs, lesquels sont plus favorables que ceux prévus dans le contrat-type fédéral : il ne peut y être dérogé en défaveur du travailleur (cf. art. 360d al. 2 CO), sous peine de sanction (art. 9 al. 2 let. f LDét) (c. 5.1.3).

L'employeur est celui qui, par un contrat de droit privé, se fait promettre une prestation de travail. 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**. La position d'employeur se caractérise en particulier par le droit à la prestation de travail et le droit de donner les directives. L'employeur peut **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. 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. N'est pas déterminant le point de savoir **qui tire le profit** économique de la prestation de l'employé ou qui verse le salaire (c. 5.3.3).

La recourante était bien **l'employeuse** des intéressés, dès lors qu'elle les avait recrutés sans avoir clairement indiqué agir comme intermédiaire de son père, qu'elle donnait les instructions, que les échanges de la messagerie Whatsapp se produisaient entre elle et les employés, qu'un employé s'était adressé à elle pour obtenir un contrat de travail écrit et que c'est elle qui payait principalement le salaire (c. 5.4).

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 (rappel de jurisprudence, c. 6.1).

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux

Aubry Girardin, Présidente, Ryter et Martenet,

Juge suppléant.

Greffière : Mme Joseph.

Participants à la procédure

A.A.,

représentée par Me Lassana Dioum, avocat,

recourante,

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,
intimé.

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 3 mai 2024 (ATA/555/2024).

Faits :

A.

A.A., née en 1972, est la fille de feu B.A., décédé en novembre 2022.

C. et D. ont été employés pour diverses tâches domestiques (notamment cuisine, nettoyage, courses et accompagnement), principalement au domicile de ce dernier, à tout le moins entre mars 2018 et juin 2022.

B.

Le 26 octobre 2022, par courrier adressé à A.A., 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 au domicile de son père.

Dans le cadre de cette procédure, A.A. a principalement contesté être l'employeuse de C. et de D.. Était également litigieuse la détermination de leur temps effectif de travail et du salaire perçu.

Par courrier du 23 mai 2023, l'Office cantonal a retenu que A.A. revêtait la qualité d'employeuse des deux intéressés et lui a fixé un délai pour procéder au rattrapage salarial demandé ainsi que pour produire plusieurs justificatifs.

A.A. n'ayant pas procédé à la mise en conformité, l'Office cantonal a rendu une décision, le 26 septembre 2023. Elle a infligé à A.A. une amende de 24'300 fr., en tenant compte d'une importante sous-enchère salariale qui s'élevait au total à 166'709.80 fr.

Par arrêt du 3 mai 2024 sur recours de A.A. contre la décision du 26 septembre 2023, la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Cour de justice) a partiellement admis le recours en ce sens qu'elle a réduit le montant de l'amende à 15'000 fr.

C.

A.A. dépose un "recours en matière de droit administratif" au Tribunal fédéral contre l'arrêt du 3 mai 2024. Elle conclut, sous suite de frais et dépens, à ce que l'arrêt cantonal soit annulé et à ce qu'il soit constaté qu'elle n'a pas la qualité d'employeuse de C. et/ou de D.. Elle requiert le bénéfice de l'assistance judiciaire.

Le 27 août 2024, le Tribunal fédéral a renoncé provisoirement à exiger une avance de frais et informé la recourante qu'il serait statué ultérieurement sur l'octroi de l'assistance judiciaire.

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. L'Office cantonal n'a pas d'observation à formuler et s'en rapporte à justice. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) ne s'est pas déterminé.

Considérant en droit :

1.

Le Tribunal fédéral examine d'office sa compétence (art. 29 al. 1 LTF) et contrôle librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis ([ATF 149 II 66](#) consid. 1.3; [148 I 160](#) consid. 1).

1.1. La recourante a déclaré interjeter un "recours en matière de droit administratif" au Tribunal fédéral. L'intitulé erroné de l'écriture ne nuit pas à son auteur, pour autant que les conditions de recevabilité du recours qui aurait dû être interjeté soient réunies ([ATF 138 I 367](#) consid. 1.1; [133 II 396](#) consid. 3.1).

1.2. Le recours est dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue par un tribunal cantonal supérieur (art. 86 al. 2 lettre 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 comme recours en matière de droit public, sous réserve de ce qui suit.

1.3. Selon un principe général de procédure, les conclusions en constatation de droit ne sont recevables que lorsque des conclusions condamnatoires ou formatrices sont exclues. Sauf situations particulières, les conclusions constatatoires ont donc un caractère subsidiaire (cf. [ATF 141 II 113](#) consid. 1.7; [135 I 119](#) consid. 4; arrêt 2C_387/2020 du 23 novembre 2020 consid. 1.2).

En tant que la recourante conclut à ce qu'il soit constaté qu'elle n'a pas la qualité d'employeuse, elle formule une conclusion en constatation irrecevable. Cette conclusion, qui relève de la motivation juridique, n'a pas de portée propre (cf. arrêt 2C_575/2020 du 30 mai 2022 consid. 1.2, non publié in [ATF 148 II 426](#)).

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 142 III 364](#) consid. 2.4; [141 I 36](#) consid. 1.3; [135 III 232](#) consid. 1.2). Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, le Tribunal fédéral ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins qu'une violation du droit fédéral non invoquée ne soit manifeste sur la base des faits constatés dans l'arrêt attaqué (cf. [ATF 140 III 115](#) consid. 2; [140 III 86](#) consid. 2; [133 III 545](#) consid. 2.2).

2.2. Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF ([ATF 148 I 160](#) consid. 3). La partie recourante ne peut critiquer les constatations de fait ressortant de la décision attaquée que si celles-ci ont été effectuées en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF; [ATF 148 I 160](#) consid. 3; [145 V 188](#) consid. 2). Conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. 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; [137 II 353](#) consid. 5.1).

3.

Le litige porte sur le point de savoir si le Tribunal cantonal a retenu à bon droit qu'une amende pouvait être prononcée à l'encontre de la recourante, en sa qualité d'employeuse de C. et de D., pour non-respect des salaires minimaux impératifs fixés dans le contrat-type de travail de l'économie domestique en vigueur dans le canton de Genève.

4.

La recourante invoque, en premier lieu, l'arbitraire dans l'établissement des faits. Elle reproche en substance à la Cour de justice de ne pas avoir retenu qu'il existait un rapport de travail entre son défunt père et C., de sorte qu'il revêtait la qualité d'employeur. Elle reproche aussi à l'arrêt cantonal de ne pas avoir examiné les rapports entre elle-même et son défunt père, afin de déterminer s'ils formaient une société simple et s'ils avaient consenti à une forme de solidarité en faveur des employés.

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).

4.2. En l'occurrence, les critiques formulées par la recourante conduisent à se demander si le père de la recourante revêtait la qualité d'employeur seul, respectivement de co-employeur avec sa fille. Il s'agit de questions qui, autant que pertinentes, relèvent du droit et seront examinées au fond (cf. *infra* consid. 5 et 6).

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

5.

La recourante invoque, en second lieu, une violation du droit fédéral, en particulier de l'art. 1 al. 2 de la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et au contrôle des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (loi sur les travailleurs détachés, LDét; RS 823.20) et de plusieurs dispositions du Code des obligations (art. 1, 319 al. 1 et 320 al. 2 CO). Pour l'essentiel, la recourante conteste avoir la qualité d'employeuse de C. et de D., de sorte que c'est à tort qu'une amende lui aurait été infligée.

5.1. La sanction administrative prononcée à l'encontre de la recourante, en raison du non-respect des salaires minimaux pour les employés de l'économie domestique fixés dans un contrat-type de travail dans le canton de Genève, est fondée sur une loi fédérale, à savoir la LDét.

5.1.1. 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 au sens de l'art. 360a CO (art. 1 al. 2 LDét; cf. arrêts 2C_928/2018 du 11 septembre 2019 consid. 2.3; 4C_3/2013 du 20 novembre 2013 consid. 8.2).

A ce titre, l'art. 360a al. 1 CO prévoit que si, dans une branche ou une profession, des salaires inférieurs aux salaires usuels du lieu, de la profession ou de la branche sont offerts de manière répétée et abusive et qu'il n'existe pas de convention collective de travail comportant des dispositions sur les salaires minimaux pouvant être rendues de force obligatoire générale, l'autorité compétente peut, à la demande de la commission tripartite au sens de l'art. 360b CO, établir un contrat-type de travail de durée limitée prévoyant des salaires minimaux différenciés selon la région et, le cas échéant, le lieu, afin de lutter contre les abus ou de les prévenir.

Pour ce qui est des sanctions, l'art. 9 al. 2 let. f LDét prévoit, dans sa teneur pertinente pour le cas d'espèce, que l'autorité cantonale compétente peut, 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, prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de 30'000 fr. au plus.

5.1.2. Le domaine de l'activité domestique fait l'objet d'un contrat-type de travail au niveau fédéral adopté le 20 octobre 2010 (cf. ordonnance du 20 octobre 2010 sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique, CTT économie domestique; RS 221.215.329.4). Il fixe uniquement des salaires minimaux (cf. art. 4 ss CTT économie domestique) et est applicable sur le

territoire suisse, sous réserve des cantons dans lesquels, lors de son entrée en vigueur, un contrat-type de travail cantonal selon l'art. 360a CO était applicable dans l'économie domestique, et aussi longtemps que le contrat-type de travail cantonal est en vigueur (cf. art. 1 CTT économie domestique).

5.1.3. Le canton de Genève a adopté un contrat-type dans ce domaine, avec salaires minimaux, en 2004 déjà (Contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel, du 30 mars 2004; cf. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Information sur le CTT économie domestique, situation au 1er janvier 2024, p. 1; cf. Karine Lempen, in Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd. 2021 no 5 ad art. 360a CO). Dans sa version actuelle, le contrat-type de travail genevois avec salaires impératifs de l'économie domestique (CTT-EDom RS/GE J 1 50.03, ci-après: CTT économie domestique genevois) du 13 décembre 2011, entré en vigueur le 1er janvier 2012 et régulièrement prolongé depuis lors, régit les rapports de travail dans l'économie domestique d'une manière générale. Il prévoit, à son art. 10, des salaires minimaux impératifs, lesquels sont plus favorables que ceux prévus dans le contrat-type fédéral. Comme l'indique son titre marginal, l'art. 10 CTT économie domestique genevois a été édicté en application de l'art. 360a CO (cf. Karine Lempen, op. cit., no 5 ad art. 360a CO). 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). À ce titre, c'est l'Office cantonal qui est l'autorité compétente, dans le canton de Genève, pour prononcer les mesures et sanctions administratives prévues à l'art. 9 LDét (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).

5.1.4. Par conséquent, il découle des art. 1 al. 2 et 9 al. 2 let. f LDét, que la recourante peut être sanctionnée par l'Office cantonal pour violation de son devoir de respecter les salaires minimaux fixés dans le contrat-type de travail genevois, soit le contrat-type de travail selon l'art. 360a al. 1 CO applicable en l'espèce, à condition qu'elle revête la qualité d'employeuse par rapport à C. et D..

5.2. L'art. 1er al. 3 LDét ne définit pas directement la notion d'employeur, mais seulement son corollaire, à savoir la notion de travailleur, par renvoi aux art. 319 ss CO (cf. arrêt 2C_714/2010 du 14 décembre 2010 consid. 3.2).

5.3.

5.3.1. 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 (salaire aux pièces ou à la tâche).

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).

5.3.2. 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; arrêts 4A_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.2; 4A_141/2023 du 9 août 2023 consid. 3.1.2).

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; [121 I 259](#) consid. 3a; arrêt 4A_141/2023 du 9 août 2023 consid. 3.1.2.1). 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; [125 III 78](#) consid. 4; arrêt 4A_141/2023 du 9 août 2023 consid. 3.1.2.1). 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 travailleurs 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 4A_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.3; 4A_592/2016 du 16 mars 2017 consid. 2.1, 4C.276/2006 du 25 janvier 2007 consid. 4.3.1).

5.3.3. En droit suisse, la partie employeuse est celle qui a conclu le contrat de travail, et au service de laquelle le travail est fourni (4A_619/2016 du 15 mars 2017 consid. 7.2; 4A_564/2014 du 11 février 2015 consid. 3.2 et 3.4.1; 4C_158/2002 du 20 août 2002 consid. 2.3;). L'employeur est donc celui qui, par un contrat de droit privé, se fait promettre une prestation de travail (cf. Portmann/Rudolf, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7e éd. 2020, no 43 ad art. 319 CO; Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2e éd. 2010, no 13 ad art. 319).

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 (arrêt 8C_130/2020 du 30 juin 2020 consid. 7.3 et références; cf. Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd. 2024, p. 53; Anne Meier in Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd. 2021, no 8 ad art. 319 CO; Portmann/Rudolf, op. cit. no 44 ad art. 319 CO).

La position d'employeur se caractérise en particulier par le droit à la prestation de travail et le droit de donner les directives (cf. Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 18; Geiser/Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3e éd. 2015, no 136 ad art. 319; Rehbinder/Stöckli, op. cit., no 13 s. ad art. 319). 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 4A_142/2018 du 16 mai 2018 consid. 2.3.4; 4A_344/2015 du 10 décembre 2015 consid. 3.4; 4C.158/2002 du 20 août 2002 consid. 2.4; Semsija Etemi, Le pouvoir de direction de l'employeur, 2022, no 197 ss; Aurélien Witzig in Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd. 2021, no 4 ad art. 321d CO). 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 (Dunand, in Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, no 88 ad art. 319 CO. Cf. aussi Portmann/Rudolf, op. cit., no 43 *ab initio* et no 44 ad art. 319 CO; Rehbinder/Stöckli, op. cit., no 13 ad art. 319).

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 4A_142/2018 du 16 mai 2018 consid. 2.3.4; 4C.41/1999 du 12 juillet 2000 consid 4; Semsija Etemi, op. cit., no 196 et références doctrinales).

5.4. En l'espèce, il n'est pas contesté que les employés domestiques auprès de feu B.A. étaient liés chacun par un contrat de travail tacite. Reste à déterminer l'identité de la partie employeuse, au regard des considérations de droit qui précèdent et en fonction des constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF).

5.4.1. Tout d'abord, la Cour de justice a retenu que c'est la recourante qui a recruté et choisi C. ainsi que D., avec l'aide de son mari. Concernant la façon dont la prestation de travail était effectivement exécutée, elle a précisé qu'il ressortait des échanges de la messagerie WhatsApp versés au dossier et des déclarations concordantes des employés que c'est la recourante qui planifiait, organisait et assurait un contrôle strict de la bonne exécution des tâches quotidiennes. Celle-ci donnait régulièrement des instructions aux employés, même en présence de son défunt père, sans avoir expliqué de manière circonstanciée pourquoi celui-ci n'était pas capable de le faire lui-même alors qu'il parlait la même langue que les employés et qu'il disposait, en l'absence de preuves contraires, de la capacité de discernement. Il ressort encore de l'arrêt entrepris que la recourante a réprimandé un employé qui s'était adressé à son père, et non à elle, pour entamer une négociation à la hausse de son salaire. Cet employé s'était également adressé à la recourante, à plusieurs reprises par message, afin d'obtenir un contrat de travail écrit. Il ressort enfin de l'arrêt entrepris que c'est principalement la recourante qui rémunérait les employés directement, voire par l'intermédiaire de son mari. Elle correspondait à ce sujet avec les salariés.

La Cour de justice a ainsi examiné les circonstances de la conclusion du contrat, la manière dont le contrat a été exécuté ainsi que les interactions et échanges entre la recourante et les employés. Sur la base de ces éléments, la Cour de justice n'a pas violé les art. 319 ss CO en retenant un lien de subordination propre à la relation de travail entre la recourante, d'une part, et C. ainsi que D., d'autre part, et en concluant que la recourante était bien partie aux deux contrats de travail, en tant qu'employeuse.

5.4.2. Pour sa part, la recourante se contente d'affirmer que son père donnait également des instructions aux employés, qu'ils étaient essentiellement payés avec les deniers de celui-ci et qu'un des employés appelait son père "chef", de sorte que ce dernier était l'employeur. Ces éléments ne sont pas à même d'infirmer que la recourante revêtait la qualité d'employeuse compte tenu des constatations qui précèdent. Il convient à ce titre de noter que, d'une manière générale, les liens familiaux peuvent justifier ce type de relation contractuelle dans l'économie domestique. Ainsi, le fait que la recourante ait recruté les employés sans avoir clairement indiqué agir comme intermédiaire de son père revêt une grande importance (cf. Portmann/Rudolf, op. cit., 7e éd. 2020, no 44 ad art. 318 CO). À cela s'ajoute le fait que la recourante donnait les instructions et que les échanges de la messagerie Whatsapp se produisaient entre elle et les employés. Il ne ressort pas de l'arrêt entrepris que les employés les aient contestées, ceux-ci s'étant au contraire conformés aux instructions de la recourante. Enfin, un employé s'est adressé à elle pour obtenir un contrat de travail écrit et c'est cette dernière qui payait principalement le salaire. Ces différents éléments (cf. *supra* consid. 5.4.1 pour le surplus) confirment que les parties étaient bien liées par un contrat de travail.

5.4.3. La recourante ne conteste plus, à titre subsidiaire, l'appréciation des horaires de travail des employés, le calcul de la sous-enchère salariale et le montant de l'amende, étant rappelé que celui-ci a été réduit par la Cour de justice à 15'000 fr.

Ces questions n'ont pas à être revues. En effet, même si le Tribunal fédéral applique le droit fédéral d'office (art. 106 al. 1 LTF), il n'examine en principe que les griefs soulevés, sauf en présence d'une violation du droit évidente (art. 42 al. 2 LTF; [ATF 142 I 99](#) consid. 1.7.1).

5.5. Au vu de ce qui précède, la décision de la Cour de justice qui confirme la qualité d'employeuse de la recourante et prononce une amende de 15'000 fr. à son encontre pour violation du respect des salaires minimaux fixés par contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs ne viole ni les art. 1 al. 2 et 3 ainsi que 9 al. 2 LDét ni l'art. 319 CO auquel renvoie l'art. 1 al. 3 LDét. On ne voit pas non plus en quoi cette décision violerait les art. 1 et 320 al. 2 CO mentionnés par la recourante sans plus de précision, son argumentation se recoupant avec celle formulée en lien avec l'art. 319 al. 1 CO qui a été examiné plus haut (cf. *supra* consid. 5.4.1 et 5.4.2).

6.

La recourante invoque, en troisième lieu, une violation des art. 143, 530 et 544 al. 3 CO traitant de la solidarité et de la société simple.

6.1. A teneur de l'art. 530 al. 1 CO, 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. La société simple se présente ainsi comme un contrat de durée dont les éléments caractéristiques sont, d'une part, le but commun qui rassemble les efforts des associés et, d'autre part, l'existence d'un apport, c'est-à-dire une prestation que chaque associé doit faire au profit de la société ([ATF 137 III 455](#) consid. 3.1). Les associés doivent avoir l'*animus societatis*, c'est-à-dire la volonté de mettre en commun des biens, des ressources ou des activités en vue d'atteindre un objectif déterminé, d'exercer une influence sur les décisions et de partager non seulement les risques et les profits, mais surtout la substance même de l'entreprise ([ATF 99 II 303](#) consid. 4a p. 305, arrêts 8C_130/2020 du 30 juin 2020 consid. 7.3; 4A_251/2016 du 13 décembre 2016 consid. 5.2.1).

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 8C_130/2020 du 30 juin 2020 consid. 7.3; 4C.41/1999 du 12 juillet 2000 consid. 5b). Selon l'art. 554 al. 3 CO, les associés d'une société simple sont solidairement responsables des engagements qu'ils ont assumés envers les tiers, en agissant conjointement ou par l'entremise d'un représentant, toutes conventions contraires étant réservées. Quant à l'art. 144 CO, également mentionné par la recourante, il règle, d'une manière générale, la responsabilité des codébiteurs en ce sens que le créancier peut, à son choix, exiger de tous les débiteurs solidaires ou de l'un d'eux l'exécution intégrale ou partielle de l'obligation. En outre, les débiteurs demeurent tous obligés jusqu'à l'extinction totale de la dette.

6.2. Le point de savoir si la recourante devait être qualifiée d'unique employeuse, ou si elle devait, au contraire, être qualifiée de co-employeuse, au côté de son père, peut rester en l'espèce indécis, quoi qu'en dise la recourante.

Tout d'abord, l'objet de la contestation (sur cette notion cf. [ATF 143 V 19](#) consid. 1.1; [142 I 155](#) consid. 4.4.2) est limité au principe du prononcé d'une amende administrative contre la recourante, en application de l'art. 9 al. 2 let. f LDét (cf. *supra* consid. 3). Or, comme on l'a vu, la recourante pouvait être qualifiée d'employeuse de sorte qu'une amende pour non-respect des salaires minimaux prévus par le contrat type de travail cantonal pouvait être prononcée à son encontre. Dans ce contexte, le point de savoir si la recourante et son père étaient co-solidairement responsables de la dette salariale envers les employés dépasse le cadre du présent litige.

Ensuite, si la recourante voulait tirer argument d'une éventuelle qualité de co-employeuse pour s'opposer au montant de la sanction, en particulier sous l'angle de la proportionnalité, elle devait le motiver. Or, comme on l'a vu, elle ne conteste plus la quotité de l'amende, mais seulement son principe même. Quoi qu'il en soit, la Cour de justice s'est fondée sur l'ensemble des circonstances de la cause et notamment sur la gravité de la faute de la recourante et sa situation financière, afin de fixer le montant de l'amende. La sanction a ainsi été individualisée.

6.3. Au vu de ce qui précède, déterminer si le père de l'intéressée était également employeur est sans pertinence, cela d'autant plus qu'il est décédé. C'est partant en vain que la recourante tente de se prévaloir de l'état de collocation indiquant la production de créances de salaire de C. et de l'acte de défaut de biens clôturant la succession liquidée par voie de faillite, l'employé ayant perçu 11'078.53 fr. à titre de paiement d'une partie de ses créances de salaire, ce qui démontrerait que son père était employeur ou co-employeur.

6.4. Les critiques de la recourante à cet égard doivent être écartées, si bien que le recours est mal fondé sur ce point également, pour autant qu'il soit recevable.

7.

La recourante invoque, en quatrième et dernier lieu, une violation de l'art. 32 CO, en indiquant que, tout au plus, elle a agi comme représentante de son père dans les rapports de travail qu'il entretenait avec ses employés.

Or, la recourante a correctement été qualifiée d'employeuse, comme on l'a vu (cf. *supra* consid. 5), de sorte que cette argumentation est infondée.

8.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

Celui-ci étant d'emblée dénué de chance de succès, la demande d'assistance judiciaire est rejetée (cf. art. 64 al. 1 LTF). Succombant, la recourante doit supporter les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF), qui seront toutefois fixés en tenant compte de sa situation financière (cf. art. 65 al. 2 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.

La demande d'assistance judiciaire est rejetée.

3.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties, 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 20 novembre 2024

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

La Présidente : F. Aubry Girardin

La Greffière : M. Joseph