

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1248/2024-EXPLOI

ATA/1113/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 8 octobre 2025**

**1<sup>ère</sup> section**

dans la cause

**A\_\_\_\_\_**

représentée par Me Mevlon ALIU, avocat

**recourante**

contre

**SERVICE DE POLICE DU COMMERCE ET DE LUTTE CONTRE LE  
TRAVAIL AU NOIR**

**intimé**

---

## EN FAIT

- A.** **a.** Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2017, B\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1970, de nationalité turque, est propriétaire du restaurant en raison individuelle C\_\_\_\_\_, sis rue D\_\_\_\_\_ 87 à Genève (ci-après : l'établissement), inscrit au registre du commerce (ci-après : RC) le 3 mai 2017 jusqu'à sa radiation le 7 décembre 2023, date de sa vente.
- b.** Selon convention du 11 mai 2017 (ci-après : la convention) conclue entre B\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, cette dernière, née le \_\_\_\_\_ 1960, de nationalité suisse, titulaire du certificat de capacité de cafetiers-restaurateurs, a été engagée comme exploitante de l'établissement pour un salaire mensuel de CHF 1'710.- « pour la mise à disposition de son certificat de capacité et aide à la gestion de l'établissement. Elle sera[it] présente dans l'établissement du lundi au vendredi, entre 10h00 et 13h00, à raison de quinze heures par semaine » (art. 2 de la convention).
- A\_\_\_\_\_ disposait d'une procuration collective à deux.
- c.** Par décision du service de police du commerce et de lutte contre le travail au noir (ci-après : PCTN) du 11 mai 2018, A\_\_\_\_\_ a été mise au bénéfice d'une autorisation d'exploiter l'établissement.
- Dite autorisation mentionnait l'obligation de gestion personnelle et effective de l'entreprise et l'interdiction du prête-nom.
- d.** Par décision du PCTN du 7 octobre 2020, A\_\_\_\_\_ a également été autorisée à exploiter le café-restaurant à l'enseigne E\_\_\_\_\_.
- B.** **a.** Les 10 et 30 mars 2023 à 11h10, le PCTN a effectué deux contrôles auprès de l'établissement.
- B\_\_\_\_\_ était alors présent, tandis que A\_\_\_\_\_ était absente.
- b.** Le 4 avril 2023, cette dernière a été entendue par le PCTN pour un « contrôle pour prête-nom ou gestion non personnelle et effective ».
- À cette occasion, elle a notamment déclaré travailler auprès de l'établissement de 11h00 à 14h00 du lundi au vendredi ou à la demande selon besoin. Ses tâches consistaient à constater que tout était en ordre. L'établissement comptait deux employées, à savoir les filles du propriétaire, en particulier F\_\_\_\_\_, en plus de son épouse qui se chargeait du nettoyage. F\_\_\_\_\_ était rémunérée environ CHF 2'500.- par mois. B\_\_\_\_\_ et la fiduciaire se chargeaient des tâches administratives. Elle ignorait la rémunération et le nom de la seconde employée, ainsi que les noms des caisses AVS et LPP. B\_\_\_\_\_ fixait les horaires de travail, engageait le personnel, gérait les vacances, répartissait le travail entre les employés, réceptionnait la marchandise, contrôlait la caisse, procédait à l'ouverture et à la fermeture de l'établissement. En collaboration avec lui, elle exerçait la surveillance sur la qualité du travail des employés, fixait les prix, était en charge de la cuisine, effectuait les

inventaires et possédait les clés de l'établissement. Elle percevait un salaire mensuel de CHF 500.-.

c. Le 5 avril 2023, le PCTN a établi un rapport sur la base des éléments précités. Les déclarations de A\_\_\_\_\_ ne correspondaient pas au contenu de la convention, notamment concernant sa rémunération.

d. Par courrier du 15 juin 2023, le PCTN a transmis à A\_\_\_\_\_ le rapport précité, en l'informant de son intention de prononcer des sanctions à son endroit, aux motifs qu'elle servait de prête-nom pour l'exploitation de l'établissement et ne l'exploitait pas de manière personnelle et effective. Un délai lui était imparti pour faire valoir son droit d'être entendu et lui fournir des renseignements concernant sa situation personnelle et financière.

e. Dans ses observations du 28 septembre 2023, A\_\_\_\_\_ a contesté avoir servi de prête-nom pour l'exploitation de l'établissement.

Ses absences lors des contrôles étaient dues à des imprévus (soit des défaillances de sa voiture et un rendez-vous chez le cordonnier pour obtenir un double des clés de l'établissement). Ses horaires étaient parfois décalés en raison de consultations médicales dues à des problèmes de santé. Contrairement aux horaires indiqués dans la convention, elle travaillait du lundi au vendredi de 11h30 à 14h30.

Depuis le 4 décembre 2020, l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) avait reconnu que B\_\_\_\_\_ était invalide à hauteur de 80%, ce qui écartait toute possibilité pour lui de gérer activement l'établissement.

Au bénéfice d'une expérience de plus de 20 ans en gestion de restaurant témoignant de sa compétence et de sa connaissance des exigences légales et administratives, sa carrière et sa réputation sans faille prouvaient sa diligence et son respect de la loi. Stressée et terrifiée lors de l'entretien avec le PCTN, sa capacité à répondre de façon cohérente avait été compromise. Il ressortait des éléments qu'elle était quelque peu déstabilisée, ce qui avait conduit à des réponses confuses et inexacts de sa part. Elle n'avait pas pu fournir son salaire précis, dont le montant brut s'élevait à CHF 1'560.- par mois. Le malentendu au sujet des décisions était également dû à une confusion linguistique. Elle tentait d'expliquer au PCTN qu'elle prenait toutes les décisions relatives à l'exploitation, notamment les aspects administratifs et financiers, tandis que B\_\_\_\_\_ était consulté sporadiquement pour des questions spécifiques relatives à ses finances. La deuxième employée mentionnée n'était pas une employée « officielle » de l'établissement, dès lors qu'elle était dentiste de profession et apportait occasionnellement son soutien aux membres de sa famille. La situation de l'établissement était en train de connaître des changements majeurs. En raison de la péjoration de l'état de santé de B\_\_\_\_\_, une promesse de vente avait été conclue, de sorte que l'établissement serait cédé à un nouveau propriétaire dans un avenir proche et que, dans cette perspective, son contrat d'exploitante avait été résilié au 30 septembre 2023.

Étaient joints les documents suivants :

- un contrat de location de véhicule du 12 au 15 mai 2023 et une facture de garagiste pour une intervention le 12 mai 2023 ;
- une facture d'un cordonnier pour la fabrication d'une clé le 10 mars 2023 à 11h30 ;
- des attestations de B\_\_\_\_\_ et de G\_\_\_\_\_, gérante d'un commerce situé en face de l'établissement, des respectivement 28 et 27 juin 2023, selon lesquelles A\_\_\_\_\_ travaillait du lundi au vendredi de 11h30 à 14h30 au sein de l'établissement ;
- divers documents (fiches de salaires pour les mois de janvier, février, mars, avril, mai et juin 2023, un certificat de salaire pour l'année 2022 indiquant un salaire annuel brut de CHF 18'160.- et une attestation des salaires de l'OCAS pour les années 2017 à 2021), démontrant que son salaire brut mensuel comprenant son 13<sup>e</sup> salaire s'élevait à CHF 1'560.- par mois ;
- un projet de décision de l'OCAS du 12 juin 2023 concernant l'octroi d'une rente d'invalidité à B\_\_\_\_\_ à la suite d'une demande du 4 décembre 2020, le reconnaissant invalide dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022, de sorte qu'il avait droit à une rente d'invalidité entière à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ;
- une promesse de vente de l'établissement en faveur de G\_\_\_\_\_ du 27 juin 2023, ainsi qu'une lettre de résiliation de son contrat de travail du 1<sup>er</sup> août 2023 avec effet au 30 septembre 2023.

f. Par décision du 26 février 2024, le PCTN a constaté que A\_\_\_\_\_ avait servi de prête-nom pour l'exploitation de l'établissement, ordonné la suspension de la validité de son diplôme pour une durée de 36 mois à compter de l'entrée en force de ladite décision, ordonné le retrait de l'autorisation qui lui avait été délivrée le 11 mai 2018 pour l'exploitation de l'établissement dès l'entrée en force de ladite décision et lui a infligé une amende de CHF 2'400.-.

Il ressortait du rapport précité et de ses annexes que A\_\_\_\_\_ ne gérait pas l'établissement de façon personnelle et effective, et que celui-ci était en réalité exploité par B\_\_\_\_\_. Ce dernier effectuait la totalité des tâches, hormis la rétrocession des charges sociales dont se chargeait la fiduciaire, et possédait les clés de l'établissement. A\_\_\_\_\_ n'effectuait aucune tâche seule, hormis constater si tout était en ordre, mais se chargeait de certaines tâches avec B\_\_\_\_\_. Elle ne travaillait pas au sein de l'établissement, ne possédait pas les clés de celui-ci et n'avait aucun pouvoir de décision. Contrairement à ses allégations, ses réponses lors de l'entretien du 4 avril 2023 étaient claires et cohérentes, ne démontrant pas qu'elle aurait été déstabilisée ni prise d'une « confusion linguistique », d'autant plus qu'elle avait passé avec succès les examens du diplôme de cafetier. Ses explications n'étaient pas crédibles. Le seul fait qu'il ressortait des documents produits que son salaire était bel et bien supérieur à CHF 500.- par mois ne pouvait suffire à remettre en cause ses autres déclarations.

Même en supposant que l'OCAS ait rendu une décision finale constatant l'invalidité de B\_\_\_\_\_ à hauteur de 80%, ce dernier aurait pu exploiter l'établissement à

hauteur de 20%, étant rappelé qu'un même exploitant pouvait gérer trois, voire quatre établissements.

Concernant son rendez-vous chez le cordonnier du 10 mars 2023, il ne pouvait s'agir de faire un double de la clé de l'établissement puisqu'elle avait affirmé, le 4 avril 2023, ne pas avoir de clé de l'établissement. Quant à son absence lors du contrôle du 30 mars 2023, il n'était pas démontré que celle-ci était due à une défaillance de son véhicule, puisque le contrat de location de véhicule et la facture du garagiste dataient du mois de mai 2023. Ses problèmes de santé n'étaient pas non plus démontrés. G\_\_\_\_\_, qui avait rédigé l'attestation concernant ses horaires de travail au sein de l'établissement, était également la bénéficiaire de la promesse de vente dudit établissement.

Dans la mesure où elle n'avait pas fourni les renseignements requis sur sa situation personnelle et financière, il n'avait pu en être tenu compte dans la fixation du montant de l'amende.

- C. a. Par acte du 12 avril 2024, A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant à son annulation. Préalablement, elle sollicitait le constat ou la restitution de l'effet suspensif au recours, son audition, ainsi que celle de B\_\_\_\_\_ et sa fille.

L'audition de B\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_ apporterait des précisions sur ses fonctions au sein de l'établissement en sa qualité d'exploitante et permettrait de démontrer les difficultés linguistiques du premier. Son audition montrerait qu'elle pouvait s'exprimer dans un français de base ne lui permettant pas de se déterminer sur des questions aussi poussées que celles auxquelles elle avait été confrontée lors de son entretien du 4 avril 2023.

Bien que le recours avait, de par la loi, effet suspensif, elle en demandait le constat, voire la restitution, vu le dispositif de la décision querellée annonçant des sanctions dès son entrée en force. Étant donné que l'établissement n'existait plus, il s'agissait uniquement de maintenir la validité de son diplôme de cafetier. Ni l'ordre public ni la protection des consommateurs ou des travailleurs n'avaient été menacés par ses agissements, tandis qu'elle avait fait preuve d'un comportement irréprochable pendant plus de 20 ans. La suspension de son diplôme de cafetier lui occasionnerait un préjudice important et une atteinte à sa liberté économique difficilement réparable.

Le niveau de français exigé pour la réussite des examens du diplôme de cafetier ne pouvait être comparé à la compréhension d'une audition par le PCTN, ayant pour but de la déstabiliser en utilisant parfois un langage soutenu et pouvant avoir une répercussion sur sa liberté économique et sa vie. Le PCTN s'était fondé uniquement sur son audition, sans procéder à celle de B\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_. Compte tenu de l'invalidité de celui-ci, il lui était impossible de gérer l'établissement sans qu'elle

ne le fasse. Grâce à elle, l'établissement avait pu survivre le temps de la vente du fonds de commerce à G\_\_\_\_\_.

Les pièces produites permettaient de démontrer que son absence lors des contrôles était indépendante de sa volonté et justifiée. Le PCTN se fondait uniquement sur son rapport et son audition pour écarter ses preuves, sans avoir entendu B\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, ni pris en considération les pièces justifiant son absence aux deux contrôles.

L'amende infligée violait le principe de la proportionnalité. Selon les pièces produites à l'appui de ses observations du 28 septembre 2023, elle percevait un salaire mensuel brut de CHF 1'560.- du mois de janvier au mois de juin 2023. L'amende infligée représentait respectivement 154% et 170% de son salaire mensuel brut ou net. Elle n'avait commis aucune infraction. Cela étant, celle reprochée ne portait pas atteinte à l'ordre public, ni à la protection des consommateurs ou des travailleurs. Le PCTN n'avait aucunement pris en compte sa culpabilité, ses antécédents et sa situation personnelle dans la fixation du montant de l'amende.

Étaient notamment joints les documents suivants :

- la copie d'une carte de rendez-vous de physiothérapie, prévus à 12h00 ou à 13h00 pour la période du 17 mai au 5 juillet 2023, à raison d'une fois par semaine ;

- la copie des observations de B\_\_\_\_\_ auprès du PCTN du 17 juillet 2023 à la suite du courrier du 15 juin 2023, relevant que ses problèmes de santé ne lui permettaient plus de poursuivre son activité professionnelle. Toutefois, l'OCAS ayant constaté qu'il exerçait encore une activité à 20%, avait évalué son degré d'invalidité à 80%. En raison de la péjoration de son état de santé, il avait décidé de vendre son commerce, pour lequel l'acquéreuse devrait trouver un nouvel exploitant. Il sollicitait un délai à fin septembre 2023 pour finaliser l'acte de vente de son commerce et l'octroi de nouvelles autorisations d'exploiter. Aucune irrégularité dans l'exploitation proprement dite n'avait été constatée, si bien qu'aucun motif d'intérêt public majeur ne s'y opposait.

**b.** Le PCTN a conclu au rejet du recours, en requérant préalablement l'audition de l'inspectrice ayant procédé à l'entretien de la recourante le 4 avril 2023.

Les personnes dont la recourante demandait l'audition n'étaient pas impartiales. B\_\_\_\_\_, en tant que propriétaire de l'établissement et bénéficiaire du prête-nom, avait un intérêt à ce que le prête-nom ne soit pas retenu afin de ne pas faire l'objet d'une amende ni d'une mesure. F\_\_\_\_\_ était la fille de celui-ci. Elle l'aidait et le remplaçait aux dires de la recourante. G\_\_\_\_\_ avait elle-même signé la promesse d'achat de l'établissement et avait l'intention de désigner la recourante comme exploitante.

La convention du 11 mai 2017 prévoyait que la recourante percevrait une rémunération de CHF 1'710.- par mois et non pas un salaire mensuel brut de CHF 1'540.-.

En l'état, il n'était pas démontré que la recourante souffrait de problèmes de santé à long terme ni que ceux-ci l'auraient empêchée d'exploiter l'établissement. En tout état, ceux-ci n'apparaissaient pas pertinents pour la présente procédure, puisque la recourante avait été absente lors des contrôles pour d'autres motifs. Il était néanmoins surprenant que ses consultations aient toutes été fixées à 12h ou 13h, soit durant ses heures de présence alléguées au sein de l'établissement de 11h30 à 14h30.

Le projet de décision de l'OCAS produit par la recourante était incomplet, dès lors qu'il en manquait la deuxième page.

Au terme de son entretien du 4 avril 2023, la recourante avait eu l'occasion de relire ses réponses et les avait validées. Elle n'avait alors exprimé aucune malaise et n'avait pas semblé déstabilisée. Ses allégations au sujet de l'inspectrice, impartiale et assermentée, étaient contestées.

À la suite du courrier du 15 juin 2023, B\_\_\_\_\_ s'était empressé de vendre son établissement, par promesse de vente du 27 juin 2023, et de licencier la recourante par courrier du 1<sup>er</sup> août 2023.

Il ne pouvait pas lui être reproché de ne pas avoir tenu compte de sa situation financière, alors que la recourante n'avait pas fourni les renseignements requis à cet égard. En outre, elle exploitait également un autre établissement, de sorte qu'elle percevait ainsi d'autres revenus. Il ignorait si la recourante avait encore d'autres sources de revenus. C'était la raison pour laquelle il demandait que les administrés produisent leur dernière décision de taxation fiscale. Contrairement aux indications de la recourante, elle avait déjà fait l'objet de sanctions, lesquelles n'avaient toutefois pas été retenues en tant qu'antécédents dans la décision querellée, en raison de leur ancienneté.

Était notamment jointe une copie d'une requête en autorisation d'exploiter un établissement soumis à la loi sur la restauration, le débit de boissons, l'hébergement et le divertissement du 19 mars 2015 (LRDBHD - I 2 22) pour un changement de propriétaire du 5 décembre 2023 en faveur de G\_\_\_\_\_ et la recourante, respectivement propriétaire et exploitante du nouvel établissement.

**c.** La recourante a répliqué, en persistant dans ses conclusions et précédents développements.

Les fiches de salaires fournies reflétaient le salaire effectivement perçu. Son salaire avait été temporairement réduit en raison de la crise de Covid-19, d'entente entre les parties.

Sa relation avec les témoins ne disqualifiait pas automatiquement leurs témoignages, ceux-ci devant être évalués en fonction de leur cohérence et de leur corroboration des preuves matérielles.

Ses consultations de physiothérapie constituaient une partie visible de problèmes de santé plus « vastes et récurrents » qui l'affectaient depuis plusieurs années. Les

fiches de rendez-vous démontraient qu'elle avait suivi un traitement continu nécessaire pour gérer des affections chroniques. Les horaires des consultations n'avaient été choisis que pour minimiser l'impact sur ses horaires de travail réguliers. Elle décalait ses horaires de travail en conséquence, ceux-ci étant flexibles. Elle demandait à la chambre administrative d'enjoindre à B\_\_\_\_\_ de produire la décision finale relative à sa rente d'invalidité.

L'invalidité partielle de B\_\_\_\_\_, équivalant à environ 8 heures de travail par semaine, ne lui permettait pas d'assurer une gestion effective et personnelle de l'établissement. De plus, il ne parlait pas suffisamment le français pour gérer les interactions nécessaires avec les clients, les fournisseurs et les autorités. La majorité des tâches administratives, de gestion et de supervision quotidiennes étaient donc nécessairement prises en charge par elle. La page manquante du projet de décision de l'OCAS ne changeait pas la réalité de la situation, soit une invalidité à 80% de B\_\_\_\_\_ impliquant son incapacité à gérer l'établissement de manière effective et personnelle, à laquelle s'ajoutait son incapacité à communiquer en français.

Le fait qu'elle ait pu relire et valider ses réponses ne garantissait pas qu'elle ait pleinement compris les questions posées. L'examen du diplôme de cafetier testait des compétences linguistiques de base adaptées à un contexte professionnel spécifique, tandis que l'interrogatoire du 4 avril 2023 aurait exigé une maîtrise beaucoup plus approfondie et nuancée de la langue française. Le stress et la pression qu'elle avait alors ressentis avaient pu ne pas être visibles extérieurement. L'impartialité de l'inspectrice du PCTN ne changeait pas la réalité subjective qu'elle avait ressentie face à une situation stressante et difficile.

Contrairement aux allégations du PCTN, la vente de l'établissement était déjà en cours en raison des problèmes de santé de B\_\_\_\_\_ et son licenciement en était une conséquence logique.

Elle avait bel et bien fourni des fiches de salaires et d'autres éléments pour établir sa situation financière.

**d.** Le 25 novembre 2024 a eu lieu une audience de comparution personnelle des parties, lors de laquelle B\_\_\_\_\_ a également été entendu.

**d.a.** La recourante a alors confirmé que l'établissement avait été vendu en 2023. Pendant la période de 2017 à 2023, elle n'avait pas eu d'autres activités lucratives sous réserve de l'exploitation de deux autres restaurants dont elle ne se souvenait plus des dates précises d'exploitation. Elle n'en exploitait désormais plus qu'un. Elle percevait un salaire mensuel d'environ CHF 1'700.-. Le salaire de CHF 500.- mentionné lors de son entretien du 4 avril 2023 correspondait à ce qu'elle percevait alors effectivement. En raison des problèmes financiers de B\_\_\_\_\_ à la suite de la crise de Covid-19, ils avaient convenu de ce montant, avec un rattrapage du solde dû ultérieurement. Il lui avait ainsi versé la différence après la vente de l'établissement, à partir du mois de septembre 2023, par acomptes « de la main à la main ». Pour les autres restaurants qu'elle exploitait, elle percevait également un

salaire d'environ CHF 1'700.- par mois. B \_\_\_\_\_ était parfois présent, mais n'avait pas toujours les mêmes horaires. Sa maladie l'empêchait de rester debout. Lorsqu'il était présent, ils collaboraient sur certains aspects. L'établissement était ouvert de 7h00 à 24h00. En dehors de ses horaires, soit de 11h00 à 14h00, B \_\_\_\_\_ et sa fille géraient l'établissement. Elle était parfois présente lorsqu'ils en avaient besoin. Ils se coordonnaient pour leurs horaires de travail, se téléphonant le jour précédent pour savoir qui effectuait l'ouverture de l'établissement, ainsi que pendant la journée pour déterminer leurs heures de présence. Elle commandait elle-même les marchandises.

Lors de son entretien du 4 avril 2023, elle avait été convoquée à 11h00 pour 11h30 par téléphone. En réalité, elle avait les clés du restaurant. Elle avait dû en refaire car les anciennes clés avaient été perdues à la suite de travaux. Elle décidait des menus et fixait le salaire de F \_\_\_\_\_.

Elle acceptait de fournir sa déclaration fiscale pour l'année 2023.

**d.b.** B \_\_\_\_\_, propriétaire de l'établissement de 2017 à 2023, a indiqué que les horaires d'ouverture étaient de 11h00 à 24h00, sept jours sur sept. Trois personnes travaillaient dans l'établissement, sa fille, la recourante et lui-même. Sa fille était tout le temps présente et lui-même essayait de l'aider lorsque son état de santé le lui permettait. La recourante venait pratiquement tous les jours, pas nécessairement aux mêmes heures. Il ne pouvait pas dire exactement combien d'heures elle travaillait par semaine. S'il avait besoin d'elle, il la contactait et elle venait travailler. Ils s'arrangeaient selon les besoins. Avant 2020, il avait un autre employé, avec lequel il gérait le restaurant et faisait les commandes. À partir de 2020, la gestion de l'établissement était effectuée par la recourante et lui. La recourante n'avait pas les clés du restaurant. Seuls sa fille et lui les avaient, étant précisé qu'il n'y en avait que deux. La recourante lui avait dit vouloir en faire un double chez le cordonnier, mais cela ne s'était pas fait. Il ne lui avait pas donné sa clé pour en faire un double, lui ayant dit d'attendre que les portes et les fenêtres soient changées. La recourante était présente tous les jours pour le service de midi. De 2017 à 2023, il lui donnait CHF 500.- par mois « de la main à la main ». Son comptable s'occupait des charges. Il avait bien signé la convention, mais ignorait son contenu. Son accord avec la recourante prévoyait qu'il devait lui payer CHF 500.- nets par mois, n'ayant pas les moyens de la rémunérer plus et dans la mesure où il n'y avait pas beaucoup de travail. Il faisait lui-même la cuisine. Quand il ne pouvait pas le faire, sa fille s'en chargeait.

**d.c.** Au terme de l'audience, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ;

art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 66 LRDBHD ; art. 62 al. 1 du règlement d'exécution de la loi sur la restauration, le débit de boissons, l'hébergement et le divertissement du 28 octobre 2015 du 28 octobre 2015 - RRDBHD - I 2 22.01).

2. Préalablement, la recourante a sollicité son audition, ainsi que celles de B\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_, voire également de G\_\_\_\_\_.

Pour sa part, l'intimé a requis l'audition de l'inspectrice ayant procédé à l'entretien du 4 avril 2023 avec la recourante.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), 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 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

2.2 *In casu*, les parties ont pu se déterminer à plusieurs reprises, que ce soit avant que l'intimé rende la décision querellée ou dans le cadre de la procédure par-devant la chambre de céans.

La recourante a également été entendue, tant par l'inspectrice de l'intimé que par la chambre de céans. Dans la mesure où elle contestait le bon déroulement de son entretien du 4 avril 2023 avec l'inspectrice de l'intimé, elle a pu valablement s'exprimer par-devant la chambre de céans afin d'expliquer notamment ses tâches au sein de l'établissement, d'indiquer son activité d'exploitante de deux autres établissements, de détailler ses horaires de travail et son salaire, en précisant son mode de rémunération, ainsi que de préciser la coordination des horaires de travail entre B\_\_\_\_\_, la fille de celui-ci et elle-même. La recourante a ainsi pu s'exprimer par oral à sa guise, en étant assistée de son conseil. À cela s'ajoute que, conformément à sa demande, B\_\_\_\_\_ a également été entendu par la chambre de céans pour s'exprimer sur les points soulevés par les parties.

En ces circonstances, il n'apparaît pas que l'audition de F\_\_\_\_\_, de G\_\_\_\_\_ et de l'inspectrice de l'intimé apporterait des éléments supplémentaires, nécessaires à la résolution du présent litige.

La chambre de céans considère ainsi être en possession d'un dossier complet lui permettant de statuer.

Par conséquent, il ne sera pas donné suite aux demandes d'audition de F\_\_\_\_\_, de G\_\_\_\_\_ et de l'inspectrice de l'intimé.

3. L'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision de l'intimé du 26 février 2024, par laquelle ce dernier a constaté que la recourante avait servi de prête-nom pour l'exploitation de l'établissement, ordonné la suspension de la validité de son diplôme pour une durée de 36 mois à compter de l'entrée en force de ladite décision, ordonné le retrait de l'autorisation délivrée le 11 mai 2018 pour l'exploitation de l'établissement dès l'entrée en force de ladite décision et lui a infligé une amende de CHF 2'400.-.

**3.1** L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions de la recourante ou du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'elle ou il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/1301/2020 du 15 décembre 2020 consid. 2b). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si une recourante ou un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, elle ou il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/1301/2020 précité consid. 2b).

**3.2** *In casu*, la recourante relève, à juste titre, que, le retrait de l'autorisation délivrée le 11 mai 2018 pour l'exploitation de l'établissement n'a désormais plus d'objet. En effet, compte tenu de la vente par B\_\_\_\_\_ de son fonds de commerce à G\_\_\_\_\_, l'établissement a été radié du RC. Il n'existe donc plus en tant que tel à ce jour.

Par conséquent, seules demeurent litigieuses, à ce stade, les mesures et sanctions portant sur la suspension du diplôme de la recourante durant 36 mois à compter de l'entrée en force de la décision querellée, et l'amende de CHF 2'400.- infligée.

4. Dans un premier grief, la recourante conteste avoir servi de prête-nom pour l'exploitation de l'établissement, considérant l'avoir, au contraire, exploité de manière personnelle et effective.

**4.1** La LRDBHD a pour but de régler les conditions d'exploitation des entreprises vouées à la restauration et/ou au débit de boissons à consommer sur place, à l'hébergement, ou encore au divertissement public (art. 1 al. 1 LRDBHD).

L'exploitation de toute entreprise vouée à la restauration, au débit de boissons et à l'hébergement est soumise à l'obtention préalable d'une autorisation d'exploiter délivrée par le département de l'économie et de l'emploi (ci-après : département), soit pour lui l'intimé (art. 8 al. 1 LRDBHD ; art. 3 al. 1 et 2 ainsi que 18 al. 1 let. a RRDBHD).

On entend par exploitant : la ou les personnes physiques responsables de l'entreprise, qui exercent effectivement et à titre personnel toutes les tâches relevant de la gestion de celle-ci (art. 3 let. n LRDBHD et 40 al. 1 RRDBHD) ; propriétaire : la personne physique ou morale qui détient le fonds de commerce de l'entreprise, soit les installations, machines et autres équipements nécessaires à l'exercice de l'activité de celle-ci, et qui désigne l'exploitant (art. 3 let. o LRDBHD).

Selon l'art. 9 LRDBHD, l'autorisation d'exploiter une entreprise est délivrée à condition notamment que l'exploitant soit titulaire, sous réserve des art. 16 al. 2 et 17 LRDBHD, du diplôme attestant de son aptitude à exploiter et gérer une entreprise soumise à la LRDBHD (let. c) ; offre toute garantie d'une exploitation personnelle et effective de l'entreprise, compte tenu notamment de son lieu de domicile ou de résidence et de sa disponibilité, ou encore du respect de l'interdiction de recourir à un prête-nom ou de servir comme tel durant les 36 mois qui précèdent le dépôt de la requête en autorisation (let. e ; art. 22 LRDBHD et 40 al. 3 à 5 RRDBHD) ; soit désigné par le propriétaire de l'entreprise, s'il n'a pas lui-même cette qualité (let. f) ; produise l'accord du bailleur des locaux de l'entreprise, s'il n'en est pas lui-même propriétaire (let. g) ; produise un extrait du RC attestant qu'il est doté d'un pouvoir de signature (let. h).

**4.2** Le diplôme dont doit être titulaire l'exploitant, attestant de son aptitude à exploiter et gérer une entreprise soumise à la LRDBHD (art. 9 let. c LRDBHD), est strictement personnel et intransmissible (art. 19 al. 1 LRDBHD). Il est interdit à son titulaire de servir de prête-nom pour l'exploitation d'une entreprise soumise à la LRDBHD, sous peine des mesures et sanctions prévues par celle-ci (art. 19 al. 2 LRDBHD).

Le prête-nom vise un comportement, prohibé par la loi, d'une personne physique titulaire du diplôme prévu par la loi, qui est autorisée formellement en tant qu'exploitant d'une entreprise, mais qui n'exerce pas effectivement et à titre personnel les tâches essentielles liées à la bonne marche de l'entreprise, qui sont de fait assurées par un tiers (art. 3 let. s LRDBHD).

**4.3** Au titre des droits et obligations des exploitants et des propriétaires d'entreprises vouées à la restauration et au débit de boissons, l'art. 22 LRDBHD prévoit que l'exploitation de l'entreprise ne peut être assurée que par la personne qui est au bénéfice de l'autorisation y relative (al. 1). L'exploitant doit gérer l'entreprise de façon effective, en assurant la direction en fait de celle-ci. Le Conseil d'État précise les exigences en matière de présence et de responsabilité exercées par l'exploitant (al. 2). En cas d'absence ponctuelle de l'entreprise, l'exploitant doit désigner un remplaçant compétent et l'instruire de ses devoirs. Le remplaçant assume également la responsabilité de l'exploitation (al. 3). L'exploitant répond du comportement adopté par les personnes participant à l'exploitation ou à l'animation de l'entreprise dans l'accomplissement de leur travail (al. 4).

L'art. 40 RRDBHD prévoit que l'obligation de gérer l'entreprise de façon personnelle et effective est réalisée aux conditions cumulatives suivantes (al. 3) :

l'exploitant assume la majorité des tâches administratives liées au personnel de l'établissement (engagement, gestion des salaires, des horaires, des remplacements, etc.) et à la bonne marche des affaires (commandes de marchandises, fixation des prix, composition des menus, contrôle de la caisse, inventaire, etc. ; let. a) ; il assure une présence de quinze heures hebdomadaires au moins au sein de l'établissement concerné, lesquelles doivent inclure les heures d'exploitation durant lesquelles les risques de survenance de troubles à l'ordre public sont accrus (let. b). Un exploitant peut dès lors être autorisé à exploiter trois établissements au maximum, pour autant qu'il n'exerce aucune autre activité professionnelle en parallèle (al. 4).

Il ressort des travaux préparatoires ayant mené à l'adoption de la LRDBHD que l'un des buts de la refonte était de renforcer l'interdiction de la pratique du prête-nom, laquelle, répandue mais inacceptable, devait être plus efficacement combattue au moyen de sanctions plus lourdes (exposé des motifs relatif au PL 11'282, p. 44). Une telle pratique permettait d'obtenir frauduleusement des autorités compétentes une autorisation indue, en vue de contourner l'un des piliers de la loi, à savoir le régime d'autorisation qui supposait que seule une personne formée et détentrice du diplôme prévu par la loi exploite effectivement l'entreprise autorisée (exposé des motifs relatif au PL 11'282, p. 76 ; ATA/1214/2018 du 13 novembre 2018 consid. 2c ; ATA/262/2018 du 20 mars 2018 consid. 4d).

**4.4** Selon la jurisprudence, si l'obligation de gérer son établissement de façon personnelle et effective n'interdit pas à l'exploitant de s'absenter quelques heures par jour, voire quelques jours, par exemple pendant les périodes de vacances ou de service militaire, il n'en demeure pas moins qu'il lui est formellement interdit de servir de prête-nom (ATA/1330/2019 du 3 septembre 2019 et les références citées).

**4.5** Une présence limitée à une heure par jour et une activité consistant à s'occuper des commandes du restaurant ne remplissent pas les critères légaux et jurisprudentiels d'une gestion personnelle et effective d'un établissement public (ATA/1330/2019 précité).

**4.6** L'art. 46 RRDBHD prévoit que le PCTN procède à des contrôles réguliers (al. 1). Il s'assure que l'exploitation est dûment autorisée, que les conditions légales et réglementaires, ainsi que les conditions d'exploitation, sont respectées par les exploitants (al. 2). Les autorités de la police cantonale et les agents de police municipale ont les compétences de contrôle visées à l'art. 46 al. 2 RRDBHD (al. 5). Sur demande du PCTN, ils procèdent en outre, à des contrôles ciblés (al. 6).

De jurisprudence constante, la chambre administrative accorde généralement valeur probante aux constatations figurant dans un rapport de police, établi par des agents assermentés (ATA/625/2021 du 15 juin 2021 consid. 3d ; ATA/333/2020 du 7 avril 2020 consid. 2d et les références citées), sauf si des éléments permettent de s'en écarter.

**4.7** En l'espèce, il s'agit de déterminer si les conditions de travail de la recourante au sein de l'établissement correspondent aux obligations imposées à un exploitant

au sens de la LRDBHD et du RRDBHD pour considérer qu'elle effectuait bel et bien une gestion personnelle et effective.

En premier lieu, il convient d'examiner si la recourante assumait la majorité des tâches administratives liées au personnel de l'établissement et à la bonne marche des affaires. À cet égard, il ressort de ses déclarations lors de l'entretien du 4 avril 2023, par-devant la chambre de céans et de ses écritures, que la recourante a d'abord indiqué n'effectuer que quelques tâches en collaboration avec B\_\_\_\_\_ avant de changer de version pour expliquer qu'elle prenait toutes les décisions relatives à l'exploitation, notamment s'agissant des aspects administratifs et financiers. La recourante n'a cependant pas été en mesure d'indiquer quels étaient le montant du salaire de F\_\_\_\_\_ et les noms des caisses AVS et LPP. En revanche, elle a expliqué que B\_\_\_\_\_ et la fiduciaire se chargeaient des aspects administratifs, ce que les déclarations de celui-ci corroborent puisqu'il confirme qu'il remettait à la recourante son salaire de « la main à la main » et que « son » comptable s'occupait des charges. Concernant le salaire de la recourante, si celle-ci et B\_\_\_\_\_ s'accordent sur le fait qu'un montant de CHF 500.- lui était versé de « la main à la main » chaque mois, ils divergent sur l'application du montant défini dans la convention. Le fait que ses fiches de salaires de janvier à juin 2023 et son certificat de travail 2022 font état d'un salaire mensuel brut de l'ordre de CHF 1'500.- ne suffit pas à établir qu'elle assumait l'ensemble des tâches attendues d'un exploitant. Il en va de même de l'incapacité de travail de B\_\_\_\_\_, dès lors que celui-ci continuait à exercer une activité à 20% et que, selon ses dires, sa fille était présente en permanence pour l'aider.

En second lieu, la recourante a pour obligation d'assurer une présence de quinze heures hebdomadaires au moins au sein de l'établissement, lesquelles doivent inclure les heures d'exploitation durant lesquelles les risques de survenance de troubles à l'ordre public sont accrus.

Concernant les horaires d'exploitation de l'établissement et de travail, la recourante a indiqué être présente quotidiennement de 11h00 à 14h00, tandis que l'établissement était ouvert sept jours sur sept de 7h00 à 24h00. En dehors de ses horaires, B\_\_\_\_\_ et sa fille géraient l'établissement et la contactaient si besoin.

D'une part, lesdites déclarations sont en contradiction avec celle de B\_\_\_\_\_, dans la mesure où celui-ci a indiqué que l'établissement était ouvert de 11h00 à 24h00, sept jours sur sept. Bien que la recourante vînt tous les jours, il ne pouvait pas dire précisément le nombre d'heures qu'elle travaillait par semaine, parfois également sur sa demande. En revanche, sa fille était présente en permanence et il venait lui-même l'aider lorsque son état de santé le lui permettait. Ces éléments contredisent également les attestations de B\_\_\_\_\_ et de G\_\_\_\_\_ des 28 et 27 juin 2023, produites par la recourante, indiquant que celle-ci travaillait du lundi au vendredi de 11h30 à 14h30. D'autre part, il est pour le moins surprenant qu'alors même qu'elle ne travaillait que de 11h00 à 14h00 (ou de 11h30 à 14h30), la recourante fixait ses rendez-vous de physiothérapie, systématiquement à 12h00 ou à 13h00,

soit en plein sur ces horaires de travail, chaque semaine, sans privilégier d'autres moments. La recourante indique certes exploiter deux autres établissements en sus. Elle n'apporte toutefois aucune précision à ce sujet, ne serait-ce que par rapport à ses horaires de travail dans lesdits établissements. Elle n'a d'ailleurs pas été en mesure d'indiquer les dates durant lesquelles elle les a exploités. Par conséquent, contrairement à ses allégations, ses horaires de travail au sein de l'établissement ne permettent pas de considérer qu'elle agissait en tant qu'exploitante de celui-ci, dans la mesure où il ne peut être retenu qu'elle effectuait réellement quinze heures par semaine et qu'il apparaît qu'elle n'était pas présente tous les jours d'ouverture de l'établissement, ni durant les heures d'exploitation présentant un risque de survenance de troubles à l'ordre public accrus dans la mesure où l'établissement était ouvert jusqu'à 24h00. Il en résulte qu'en réalité, c'était la fille de B\_\_\_\_\_ qui était vraisemblablement la plus présente dans l'établissement pour aider son père et pallier à ses problèmes de santé.

Finalement, si les pièces produites par la recourante attestent d'un suivi physiothérapeutique, elles ne démontrent aucunement qu'elle souffrirait de « vastes et récurrents » problèmes de santé. Les motifs invoqués pour ses absences lors des contrôles des 10 et 30 mars 2023 ne convainquent pas davantage. La recourante se prévaut d'un rendez-vous chez le cordonnier le 10 mars 2023, alors qu'elle indiquait ne pas posséder de clé de l'établissement lors de l'entretien du 4 avril 2023 et que B\_\_\_\_\_ a confirmé que, non seulement, elle n'en disposait pas, mais en plus qu'il lui avait demandé d'attendre que les portes et fenêtres soient changées pour en faire un double. Aucun lien non plus n'est démontré entre la panne de véhicule et l'absence au contrôle du 30 mars 2023. Le contrat de location du véhicule porte sur la période du 12 au 15 mai 2023 et la facture du garagiste concerne une intervention du 12 mai 2023. Ses absences lors des deux contrôles n'apparaissent ainsi pas justifiées.

En conséquence, l'ensemble des éléments du dossier conduit à retenir que, conformément à la jurisprudence, la simple présence et les tâches limitées assurées par la recourante ne constituent pas une gestion personnelle et effective d'un établissement public.

Il résulte de ce qui précède que l'ensemble des éléments du dossier démontre que la recourante ne gérait pas de manière personnelle et effective l'établissement, de sorte qu'elle servait effectivement de prête-nom à B\_\_\_\_\_. L'autorité intimée a dès lors constaté à juste titre que la recourante avait servi de prête-nom pour l'exploitation de l'établissement, ce que la LRDBHD prohibe.

- 5.** Dans un second grief, la recourante fait valoir que l'intimé n'a pas pris en considération sa culpabilité, ses antécédents et sa situation personnelle dans la fixation du montant de l'amende, lequel serait disproportionné vu les actes reprochés et faute de tenir compte de sa situation financière.

**5.1** Le titulaire d'une autorisation d'exploiter qui enfreint l'obligation visée à l'art. 40 al. 3 RRDBHD s'expose aux mesures et sanctions prévues par la loi.

Lorsqu'un diplôme ou un diplôme partiel est requis pour l'exploitation de l'établissement et que celle-ci est de fait assurée par une autre personne que le titulaire de l'autorisation d'exploiter, la direction prononce les mesures et sanctions prévues à l'art. 64 LRDBHD (art. 40 al. 5 RRDBHD).

Selon l'art. 60 LRDBHD, le département est l'autorité compétente pour décider des mesures et sanctions relatives à l'application de la LRDBHD (al.1). Tout rapport établi par la police, ou par tout autre agent de la force publique habilité à constater les infractions à la LRDBHD, est transmis sans délai au département (al. 2). L'art. 3 RRDBHD précise que le département de la sécurité, de l'emploi et de la santé est chargé de l'application de la LRDBHD et du RRDBHD et qu'il délègue cette compétence au PCTN (al. 1 et 2).

**5.2** En cas de défaut d'autorisation, le département intime l'ordre de cesser immédiatement l'exploitation de toute entreprise exploitée sans autorisation en vigueur (art. 61 al. 1 LRDBHD). À défaut d'exécution spontanée dès réception de l'ordre, le département procède à la fermeture de l'entreprise, avec apposition de scellés (art. 61 al. 2 LRDBHD).

Au titre des mesures en cas de violation de l'interdiction de prête-nom, l'art. 64 LRDBHD prévoit que le département prononce la suspension, pour une durée de 36 mois, de la validité du diplôme dont le titulaire sert de prête-nom pour l'exploitation d'une entreprise (al. 1). Le département retire l'autorisation d'exploiter et ordonne la fermeture immédiate de l'entreprise, en application de l'art. 61 LRDBHD (al. 2).

En outre, en cas d'infraction à la LRDBHD et à ses dispositions d'exécution, ainsi qu'aux conditions des autorisations, le département peut infliger une amende administrative de CHF 300.- à CHF 60'000.- en sus du prononcé de l'une des mesures prévues aux art. 61, 62 et 64 LRDBHD, respectivement à la place ou en sus du prononcé de l'une des mesures prévues à l'art. 63 LRDBHD (art. 65 al. 1 LRDBHD).

Les mesures ordonnées par la direction en application des art. 61 à 64 LRDBHD sont exécutoires nonobstant recours, sous réserve d'exception (art. 62 al. 2 RRDBHD).

**5.3** Les amendes administratives prévues par les législations cantonales sont de nature pénale, car aucun critère ne permet de les distinguer clairement des contraventions pour lesquelles la compétence administrative de première instance peut au demeurant aussi exister. C'est dire que la quotité de la sanction administrative doit être fixée en tenant compte des principes généraux régissant le droit pénal (ATA/82/2020 du 28 janvier 2020 consid. 9b ; ATA/1599/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12b ; ATA/1411/2017 du 17 octobre 2017 consid. 6b et les références citées).

En vertu de l'art. 1 let. a de la loi pénale genevoise du 17 novembre 2006 (LPG – E 4 05), les dispositions de la partie générale du Code pénal suisse du 21 décembre

1937 (CP - RS 311.0) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif. On doit cependant réserver celles qui concernent exclusivement le juge pénal (ATA/82/2020 du 28 janvier 2020 consid. 9b ; ATA/319/2017 du 21 mars 2017 consid. 3d et les références citées).

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). 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/319/2017 précité consid. 3d et les références citées).

Selon la jurisprudence constante, l'administration doit faire preuve de sévérité afin d'assurer le respect de la loi et jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour infliger une amende. La juridiction de céans ne la censure qu'en cas d'excès ou d'abus. Enfin, l'amende doit respecter le principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst. ; ATA/82/2020 du 28 janvier 2020 consid. 9b ; ATA/1249/2019 du 13 août 2019 consid. 5c et les références citées).

La chambre de céans a notamment jugé qu'une amende administrative à hauteur de CHF 400.- pour l'exploitation d'un établissement ayant engendré des inconvénients pour le voisinage respectait le principe de proportionnalité (ATA/344/2020 du 4 avril 2020 consid. 6c). Dans des causes relatives à des infractions de prête-nom, la chambre administrative a retenu que des amendes administratives de CHF 1'500.- et de CHF 2'740.- n'étaient pas disproportionnées (ATA/280/2020 du 10 mars 2020 consid. 6c ; ATA/82/2020 du 28 janvier 2020 consid. 8d).

**5.4** En l'occurrence, la quotité de la durée de la suspension du diplôme de la recourante est arrêtée par la loi. L'autorité ne dispose ainsi d'aucune marge de manœuvre.

Par ailleurs, il résulte des considérations qui précèdent que les manquements reprochés à la recourante sont effectivement réalisés et constituent des fautes passibles d'une amende administrative. La suspension est donc fondée dans son principe.

Tout en persistant à minimiser sa faute, le recourante nie avoir des antécédents, ceux-ci ne pouvant être pris en considération au vu de leur ancienneté. Elle reproche à l'intimé de ne pas avoir pris en considération sa situation financière, alors qu'elle s'est refusée à fournir les documents permettant de l'établir, tout en admettant qu'elle était également rémunérée pour l'exploitation de deux autres établissements. De surcroît, en dépit de son engagement par-devant la chambre de céans à fournir sa déclaration fiscale pour l'année 2023, elle ne l'a pas remise.

Le département n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en infligeant à la recourante une amende à hauteur de CHF 2'400.-, sachant que le plafond s'élève à CHF 60'000.-. L'amende apparaît justifiée dans sa quotité, compte tenu du fait que le recours à un prête-nom reproché à la recourante est l'infraction considérée par la loi comme la plus grave.

Mal fondé en tout point, le recours sera rejeté.

6. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 920.-, comprenant les frais d'interprète de CHF 120.-, sera mis à la charge de la recourante, qui succombe, et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 1 et 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 12 avril 2024 par A\_\_\_\_\_ contre la décision du service de police du commerce et de lutte contre le travail au noir du 26 février 2024 ;

**au fond :**

le rejette ;

met à la charge de A\_\_\_\_\_ un émolument de CHF 920.- ;

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 Mevlon ALIU, avocat de la recourante, ainsi qu'au service de police du commerce et de lutte contre le travail au noir.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

C. MEYER

la présidente siégeant :

M. PERNET

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :