

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°166/22 X.
du 15 juin 2022
(Not. 5622/12/XD)

La Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, dixième chambre, siégeant en matière correctionnelle, a rendu en son audience publique du quinze juin deux mille vingt-deux l'arrêt qui suit dans la cause

e n t r e :

le Ministère Public, exerçant l'action publique pour la répression des crimes et délits, **appelant**

e t :

- 1) **PERSONNE1.)**, né le DATE1.) à (...), demeurant à L-ADRESSE1.),
 - 2) **PERSONNE2.)**, née le DATE2.) à (...), demeurant à L-ADRESSE2.),
- prévenus, **appelants**

e n p r é s e n c e d e :

- Défaut**
- 1) **PERSONNE3.)**, né le DATE3.) à (...), demeurant à L-ADRESSE3.),
 - 2) **PERSONNE4.)**, née le DATE4.) à (...), demeurant à D-ADRESSE4.),
 - 3) **PERSONNE5.)**, né le DATE5.) à (...) (Portugal), demeurant à L-ADRESSE5.),
- demandeurs au civil

FAITS :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit :

I.

d'un jugement rendu contradictoirement par le tribunal d'arrondissement de Diekirch, chambre correctionnelle, le 25 mars 2021 (après rectification par un jugement tribunal d'arrondissement de Diekirch du 30 septembre 2021), sous le numéro 156/2021, dont les considérants et le dispositif sont conçus comme suit:

« (...) »

II.

rectifié par un jugement rendu par défaut à l'égard des prévenus PERSONNE1.) et PERSONNE2.) par le tribunal d'arrondissement de Diekirch, chambre correctionnelle, le 30 septembre 2021, sous le numéro 476/2021, dont les considérants et le dispositif sont conçus comme suit :

« (...) »

Du jugement datant du 25 mars 2021, appel au pénal et au civil fut relevé au greffe du tribunal d'arrondissement de Diekirch le 23 avril 2021 par le mandataire du prévenu et défendeur au civil PERSONNE1.). Par acte déposé au même greffe le même jour, le représentant du ministère public a interjeté appel dirigé contre PERSONNE1.) et contre PERSONNE2.).

En vertu de ces appels et par citation du 29 novembre 2021, les parties furent régulièrement requises de comparaître à l'audience publique du 9 mars 2022 devant la Cour d'appel de Luxembourg, dixième chambre, siégeant en matière correctionnelle, pour y entendre statuer sur le mérite des appels interjetés.

A cette audience, le demandeur au civil PERSONNE3.), bien que régulièrement convoqué, ne fut ni présent, ni représenté.

La prévenue PERSONNE2.) fut représentée par Maître Jean-François STEICHEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en application de l'article 185 du Code de procédure pénal.

Le prévenu et défendeur au civil PERSONNE1.), après avoir été averti de son droit de garder le silence et de son droit de ne pas s'incriminer lui-même, fut entendu en ses explications et moyens de défense.

Maître Jean-François STEICHEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, développa plus amplement les moyens de défense et d'appel du prévenu et défendeur au civil PERSONNE1.).

La demanderesse au civil PERSONNE4.) fut entendue à titre de simple renseignement.

Le demandeur au civil PERSONNE5.) fut entendu à titre de simple renseignement.

Maître Laurent RIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, développa plus amplement les moyens de défense et d'appel du prévenu et défendeur au civil PERSONNE1.).

Madame l'avocat général Monique SCHMITZ, assumant les fonctions de ministère public, fut entendue en son réquisitoire.

La Cour ordonna ensuite la suspension des débats et la continuation à l'audience publique du 14 mars 2022.

A cette audience, Madame l'avocat général Monique SCHMITZ, assumant les fonctions de ministère public, fut entendue en son réquisitoire.

Maître Jean-François STEICHEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, répliqua au réquisitoire du ministère public.

LA COUR

prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique du 15 juin 2022, à laquelle le prononcé avait été fixé, l'**arrêt** qui suit:

Par déclaration du 23 avril 2021 au greffe du tribunal d'arrondissement de Diekirch, PERSONNE1.) (ci-après « PERSONNE1. ») a fait relever appel au pénal et au civil d'un jugement rendu contradictoirement le 25 mars 2021 par le tribunal d'arrondissement de Diekirch, siégeant en matière correctionnelle, jugement dont les motifs et le dispositif sont reproduits aux qualités du présent arrêt.

Par déclaration du 23 avril 2021 au greffe du tribunal d'arrondissement de Diekirch, le procureur d'État de Diekirch a également relevé appel de ce jugement, appel dirigé tant contre PERSONNE1.) que contre PERSONNE2.).

Les appels sont recevables pour avoir été relevés conformément à l'article 203 du Code de procédure pénale et endéans le délai légal.

Par le jugement entrepris, PERSONNE1.), poursuivi en sa qualité de gérant unique puis, depuis le 18 janvier 2013, en sa qualité de gérant technique de la société *SOCIETE1.*) s.à.r.l. et de la société *SOCIETE2.*) s.à.r.l., a été condamné à une peine d'emprisonnement de dix-huit mois, intégralement assortie d'un sursis à l'exécution, et à une peine d'amende de 15.000 euros du chef de :

- faux et usage de faux en relation avec le contrat de travail conclu le 25 avril 2012 avec PERSONNE6.) (point A.1 de l'ordonnance de renvoi),
- port public de faux nom (point A.3. subsidiairement),
- extorsion commise au préjudice de PERSONNE6.) du contrat de travail du 25 avril 2012 (point B),
- calomnie au préjudice de PERSONNE6.) et de PERSONNE5.) (points C.1 et C.2),
- infractions à la réglementation sur le travail clandestin, c'est-à-dire aux articles L.571-1 (2) point 2 et L.571-6 alinéa 2 du Code du travail, par le fait d'avoir, comme co-auteur ayant provoqué le délit de travail clandestin par un abus de pouvoir, permis la prestation d'un travail clandestin des quatre salariés PERSONNE6.), PERSONNE5.), PERSONNE7.), PERSONNE8.) ainsi que des cinq étudiants PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE12.) et PERSONNE13.), en ne les affiliant pas au Centre Commun de la Sécurité Sociale, ceux-ci travaillant en sachant que leur situation était irrégulière au regard de la législation relative à la sécurité sociale (point D.1),
- infractions à la réglementation sur la durée maximale du travail journalier/hebdomadaire, c'est-à-dire aux articles L.211-12 et L.212-2 à L.212-4 du Code du travail, par le fait d'avoir occupé les huit salariés PERSONNE5.),

PERSONNE14.), PERSONNE7.), PERSONNE15.), PERSONNE16.), PERSONNE17.), PERSONNE4.) et PERSONNE18.) au-delà des limites maximales de durée de travail journalier / hebdomadaire fixées par les articles précités (point D.2.1),

- infractions à la réglementation sur les coupures de service, c'est-à-dire à l'article L.212-7 du Code du travail, par le fait de ne pas avoir respecté les coupures de service maximales de trois heures pour les sept salariés PERSONNE14.), PERSONNE7.), PERSONNE19.), PERSONNE8.), PERSONNE15.), PERSONNE16.) et PERSONNE20.) ainsi que pour l'étudiante PERSONNE12.) (point D.2.2),

- infractions à la réglementation sur les périodes de repos, c'est-à-dire à l'article L.211-16 (1) et L.211-16(3) du Code du travail, par le fait de ne pas avoir fait bénéficier les trois salariés PERSONNE14.), PERSONNE15.) et PERSONNE16.) d'une période de repos de onze heures au moins au cours d'une période de référence de vingt-quatre heures et par le fait de ne pas avoir fait bénéficier le salarié PERSONNE7.), dont la durée de travail journalière était supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos (point D.2.3),

- infractions à la réglementation sur l'examen médical à l'embauche, c'est-à-dire à l'article L. 326-1 du Code du travail, par le fait d'avoir occupé les deux salariées PERSONNE14.) et PERSONNE4.) sans les soumettre à l'examen médical prescrit dans les deux mois de leur embauche (points D.2.4.1 et D.2.4.3),

- infractions à l'article L.211-29 du Code du travail par l'absence de tenue d'un registre des prolongations de la durée normale du travail, des heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que des rétributions payées de l'un ou l'autre de ces chefs pour les salariés/étudiants PERSONNE14.), PERSONNE7.), PERSONNE11.), PERSONNE13.), PERSONNE17.), PERSONNE19.), PERSONNE8.), PERSONNE15.), PERSONNE16.) et PERSONNE3.) (point D.2.6).

Par le même jugement, PERSONNE1.) a été acquitté des infractions de faux et usage de faux en relation avec la lettre de licenciement de PERSONNE15.) portant la date du 15 mai 2012 (point A.2), de faux en relation avec quatre courriels signés au nom de PERSONNE4.) (point A.3 principalement), de tentative de faux en relation avec une quittance portant sur des heures supplémentaires prestées par PERSONNE5.) (point A.4), d'omission de soumettre le salarié PERSONNE15.) à un examen médical avant l'embauche (point D.2.4.2), de violations de l'article L. 222-10 du Code du travail par le fait d'avoir versé à douze salariés des salaires inférieurs au salaire social minimum (point D.2.5).

Par le jugement susvisé, PERSONNE2.) (ci-après « PERSONNE2. »), poursuivie en sa qualité, depuis le 18 janvier 2013, de gérante administrative des sociétés SOCIETE1.) s.à.r.l. et SOCIETE2.) s.à.r.l., et en sa qualité, à partir du 15 janvier 2015, de gérante technique des sociétés SOCIETE1.) s.à.r.l. et SOCIETE2.) s.à.r.l., a été acquittée de toutes les préventions libellées à son encontre, à savoir des préventions A) de faux et d'usage de faux en relation avec

un courrier adressé au salarié PERSONNE3.), B.1) d'occupation du salarié PERSONNE18.) au-delà des limites maxima de durée de travail journalier / hebdomadaire, B.2) d'occupation du salarié PERSONNE20.) en omettant de respecter les coupures de service maximales de trois heures, B.3) d'infractions à l'article L. 222-10 du Code du travail par le versement aux cinq salariés PERSONNE4.), PERSONNE21.), PERSONNE22.), PERSONNE23.) et PERSONNE18.) ainsi qu'à l'étudiant PERSONNE24.) de salaires inférieurs au salaire social minimum.

Au civil, le tribunal s'est déclaré incompétent pour connaître des demandes civiles présentées par PERSONNE4.), PERSONNE3.) et PERSONNE5.) contre PERSONNE2.).

En revanche, PERSONNE1.) a été condamné au civil à payer à PERSONNE4.) le montant de 1.000 euros, à PERSONNE3.) le montant de 700 euros et à PERSONNE5.) le montant de 1.000 euros.

Aux audiences de la Cour d'appel des 9 et 14 mars 2022, PERSONNE3.), quoique régulièrement avisé, ne s'est pas présenté. Le présent arrêt sera rendu par défaut à son égard.

A ces audiences, PERSONNE2.) a été représentée par son mandataire, conformément à l'article 185 (1) du Code de procédure pénale.

Le volet pénal

PERSONNE1.) sollicite la réformation du jugement en ce qui concerne les infractions pour lesquelles sa culpabilité a été retenue et conclut à son acquittement, en soutenant que ses moyens de défense n'ont pas été pris en compte par la juridiction de première instance. Quant aux infractions dont il a été acquitté, il conclut à la confirmation du jugement.

Les mandataires de PERSONNE1.) font valoir que les investigations policières ont été guidées par l'animosité personnelle de l'enquêteur en charge du dossier à l'encontre de la famille PERSONNE1.)-PERSONNE2.). La procédure pénale n'aurait pas été diligentée de manière neutre, mais exclusivement à charge du prévenu. Avant même la saisine du juge d'instruction, l'enquêteur en charge du dossier aurait lui-même assigné aux faits une qualification pénale. Il aurait fourni aux salariés du prévenu des conseils en matière de droit du travail et confectionné à leur attention des lettres de mise en demeure de paiement d'arriérés de salaires. Les irrégularités constatées relèveraient en réalité de la compétence de l'Inspection du Travail et des Mines (ci-après « l'ITM »), qui n'aurait cependant pas porté plainte en l'espèce.

En première instance, les dépositions de l'enquêteur auraient consisté à lire pendant deux audiences ses nombreuses notes alors que le Code de procédure pénale prévoirait qu'un témoin dépose oralement à la barre. Ces notes n'auraient été communiquées à la défense que la veille des plaidoiries. Elles auraient contenu des commentaires désobligeants pour le prévenu et porté sur des points étrangers à la citation. Il y aurait dès lors eu violation des droits de la défense, du

principe du procès équitable et de celui de l'égalité des armes. En conséquence, elles seraient à écarter des débats.

Quant au fond, le prévenu serait à acquitter de toutes les préventions mises à sa charge.

En ce qui concerne l'infraction de faux et d'usage de faux en relation avec quatre courriels signés au nom de PERSONNE4.) (**point A.3., principalement** de l'ordonnance de renvoi), une simple correspondance commerciale ne constituerait pas un écrit protégé et les courriels en question n'auraient pas été de nature à produire un quelconque effet juridique. Ce serait à juste titre que le tribunal n'a pas retenu cette infraction à charge du prévenu.

Concernant l'infraction de port public de faux nom en relation avec les courriels signés par le prévenu au nom de PERSONNE4.) (**point A.3., subsidiairement**), l'élément de publicité ferait défaut étant donné que les courriels incriminés n'auraient été envoyés qu'à une seule personne. Par ailleurs, le prévenu n'aurait pas été animé de la moindre intention frauduleuse. Il aurait uniquement effectué le travail de son salarié, à la place de ce dernier. La signature « PERSONNE4.) », « PERSONNE4'.) » ou « PERSONNE4'.) MANAGER » ne constituerait qu'une référence à un « rouage » de la société, à la fonction de PERSONNE4.) dans le cadre des correspondances de la société avec ses clients ou départements internes. L'adresse [contact@ENSEIGNE1.\).lu](mailto:contact@ENSEIGNE1.).lu) représenterait la société et PERSONNE4.) aurait été au service de la société.

En ce qui concerne l'infraction de faux et d'usage de faux en relation avec le contrat de travail conclu avec PERSONNE6.) (**point A.1**), les éléments constitutifs de cette infraction ne seraient pas établis en l'espèce.

PERSONNE6.) se serait trouvé au chômage et le prévenu aurait convenu avec lui de l'embaucher comme serveur saisonnier pour le service terrasse. Il aurait effectivement été convenu dans le cadre d'un premier contrat de travail du 21 mars 2012 que l'entrée en service du salarié aurait lieu le 6 avril 2012. En raison de mauvaises conditions climatiques qui empêchaient toute activité en terrasse, le prévenu aurait proposé à PERSONNE6.) de reporter la date de la prise d'effet du contrat de travail à une date ultérieure, d'où la signature d'un second contrat de travail daté au 25 avril 2012 et prenant effet le 1^{er} mai 2012. Ce serait pour des raisons de simplicité que les parties, non juristes, auraient choisi, non pas de conclure un avenant au contrat de travail (auquel cas il n'y aurait eu aucune suite pénale), mais de procéder par la voie de la signature d'un nouveau contrat de travail. Le salarié n'aurait pas exprimé de désaccord quant à cette manière de procéder.

Ce faisant, le prévenu n'aurait pas été animé d'une intention frauduleuse. Le second contrat de travail ne contiendrait aucune altération de la vérité. Aucune menace n'aurait été exercée à l'encontre du salarié PERSONNE6.).

Un faux intellectuel ne se concevrait pas en matière d'actes sous seing privé. Les fausses déclarations dans un acte sous seing privé constitueraient uniquement une simulation.

PERSONNE6.) n'aurait pas travaillé pour le compte de l'*SOCIETE2.)* en avril 2012 et l'enquêteur n'aurait pas constaté le contraire. En tout état de cause, PERSONNE6.) aurait signé ce nouveau contrat de travail et il serait donc à considérer comme coauteur du faux. De plus et dans le cadre d'une affaire de droit du travail introduite par PERSONNE6.) contre le prévenu, PERSONNE6.) ne se serait prévalu à aucun moment du contrat de travail initial du 21 mars 2012.

Le prévenu n'aurait eu aucun intérêt à commettre un faux en écritures afin d'éluider le paiement d'un mois de cotisations sociales étant donné que celles-ci seraient fiscalement déductibles.

Quant à l'infraction de faux et usage de faux en relation avec la lettre de licenciement de PERSONNE15.) portant la date du 15 mai 2012, les faits à la base d'une éventuelle infraction ne seraient pas établis (**point A.2**) et le jugement serait à confirmer.

En ce qui concerne la tentative de faux en écritures par le fait d'avoir confectionné et soumis pour signature à PERSONNE5.) une quittance portant sur le montant de 1.250 euros destinée à apurer les indemnités pour heures supplémentaires prestées, tandis que seul le montant de 500 euros avait été offert à ce salarié (**point A.4.**), ce serait à juste titre que le tribunal a considéré que ces faits n'étaient pas établis. L'enquêteur ne se serait pas souvenu d'une telle quittance en première instance.

Quant au **point B** de l'ordonnance de renvoi, les mandataires du prévenu contestent que celui-ci ait extorqué à PERSONNE6.) sous la menace d'un licenciement la signature d'un contrat de travail indiquant une date d'entrée en fonction postérieure à la date réelle. Il n'aurait pas été de l'intérêt du prévenu de menacer PERSONNE6.) de licenciement étant donné que la mise à exécution d'un licenciement en dehors de toute faute grave l'obligerait à payer à son salarié, outre des dommages et intérêts, l'intégralité du salaire perdu jusqu'à la date d'expiration du contrat de travail le 23 octobre 2012. Le salarié ne se serait donc pas trouvé sous l'emprise d'une contrainte morale l'ayant amené à signer le contrat de travail en question.

En ce qui concerne l'infraction de calomnie au préjudice de PERSONNE6.) et de PERSONNE5.) par l'imputation de vols de pourboires devant l'équipe de service (**point C**), les mandataires du prévenu donnent à considérer que le ministère public a sollicité un non-lieu à poursuivre pour les infractions reprises au point I.E de son réquisitoire, sans effectuer de distinction entre calomnie et diffamation. La chambre du conseil aurait statué conformément au réquisitoire, mais la prévention de calomnie aurait de nouveau été libellée dans la citation.

En tout état de cause, le prévenu conteste avoir accusé ces deux salariés de vol. Le libellé exact des prétendues accusations n'aurait pas été acté dans le cadre de l'enquête. De vagues déclarations ne permettraient pas d'asseoir une condamnation pour calomnie ou diffamation.

Ensuite et étant donné que les pourboires s'élevaient en moyenne à 3-4 % du portefeuille de service des employés, le prévenu aurait voulu vérifier le 23 août 2012 le contenu du portefeuille de service de PERSONNE6.), ce que tout chef d'entreprise serait autorisé à faire, tout comme il serait autorisé, en cas de suspicion de vol, de procéder à sa propre enquête au sein de son entreprise et de clarifier une rumeur de vol. Tout chef d'entreprise serait en droit, voire obligé, de confronter un salarié à un fait de vol et de lui demander s'il s'est emparé de l'objet en question, sans que cela constitue un acte de calomnie. Le prévenu n'aurait été animé d'aucune méchanceté ou intention de nuire.

Par ailleurs, un pourboire s'analyserait en une somme remise volontairement à titre de libéralité par un client à un serveur et ne saurait, à ce titre, faire l'objet d'un vol.

La condition de publicité, requise pour les infractions de calomnie et de diffamation ferait défaut en l'espèce. Les personnes en présence desquelles les deux victimes auraient été prétendument calomniées n'auraient pas été entendues par l'enquêteur et il ne serait pas possible de cerner quelles personnes formaient exactement la « *versammelte Mannschaft* » évoquée par l'enquêteur. Tant PERSONNE6.) que PERSONNE5.) auraient déclaré qu'aucun témoin n'avait assisté aux faits en question. PERSONNE13.) et le prévenu auraient situé ces faits comme s'étant produits sur la terrasse tandis que PERSONNE6.) aurait prétendu qu'ils s'étaient déroulés à l'intérieur du bistrot.

PERSONNE6.) et PERSONNE5.) situeraient les faits incriminés à des dates différentes, à savoir le 23 août et le 28 août. Leurs déclarations ne seraient donc pas crédibles.

En ce qui concerne les infractions à la législation du travail (**point D**), les mandataires du prévenu contestent que celui-ci ait commis ces infractions et soulignent que l'ITM n'a jamais formulé de réclamation.

En ce qui concerne le **point D.1)**, le prévenu aurait exercé à titre principal une activité d'agent/promoteur immobilier. Parallèlement, il aurait eu le projet d'ouvrir une chaîne de restauration rapide et se serait consacré, en tant que gérant, au développement de cette activité sur le plan national et international. Face à l'envergure du projet et à l'impossibilité matérielle de s'acquitter personnellement de toutes les tâches quotidiennes requises, le prévenu aurait embauché pour chacun des cinq points de vente des managers/assistant managers auxquels il aurait accordé une délégation de pouvoir pour leur gestion journalière (par exemple embauche et affiliation des salariés, planning des heures de travail, affectation des salariés à différentes tâches, passation de commandes etc...). Il n'aurait pas eu la maîtrise de cette gestion. Dans l'*SOCIETE2.)*, la gestion quotidienne aurait été assurée par PERSONNE2.) et par une tierce personne.

Le prévenu ne se serait donc pas occupé de l'embauche des salariés. Les contrats de travail auraient été signés par les *managers*.

PERSONNE1.) et PERSONNE2.) n'auraient eu aucun intérêt à s'abstenir de déclarer des salariés ou étudiants auprès des organismes de sécurité sociale. A

supposer que tel ait été le cas pour certains salariés ou que certains salariés n'aient été déclarés que tardivement auprès des organismes de sécurité sociale, cela serait imputable aux *managers*, respectivement à la fiduciaire SOCIETE3.) en charge de la gestion des contrats de travail. Une affiliation tardive n'aurait pas été préjudiciable au salarié embauché, vu la possibilité d'une affiliation rétroactive. L'article 425 du Code de la sécurité sociale permettrait l'affiliation d'un salarié dans un délai de huit jours à partir de son embauche. D'après l'article L.151-6 du Code du travail, l'occupation d'étudiants ne donnerait pas lieu à affiliation en matière d'assurance maladie et d'assurance pension.

PERSONNE5.) aurait travaillé à l'essai, ce qui ne serait pas prohibé et ne serait pas à confondre avec la période d'essai d'un contrat de travail. Son affiliation n'aurait pas été requise.

L'article 571-1 du Code du travail relative à l'interdiction du travail clandestin viserait les salariés et non pas les employeurs. En vertu du principe de l'interprétation stricte des normes pénales, cette disposition ne saurait asseoir la condamnation d'un employeur. Le prévenu aurait été condamné par le tribunal en sa qualité de coauteur ayant provoqué le délit de travail clandestin, mais cette qualité de coauteur nécessiterait l'existence d'un auteur de l'infraction. Or, en l'occurrence, aucun des salariés concernés n'aurait fait l'objet de poursuites pénales.

En ce qui concerne la durée du temps de travail (**point D.2.1**), le personnel embauché aurait indiqué chaque semaine sa disponibilité pour la semaine suivante. Sur cette base, un planning provisoire des heures de travail aurait été établi par les managers et géré ensuite par eux au jour le jour. Ceux-ci auraient noté les heures prestées dans des fichiers servant de base au calcul des rémunérations. Le planning aurait été affiché afin que les heures supplémentaires prestées y soient notées par les salariés, ce que tous n'auraient pas fait. Les managers auraient contrôlé les heures de travail renseignées par les salariés.

Les mandataires du prévenu reprochent au tribunal d'avoir accordé exclusivement crédit aux déclarations de l'enquêteur et des salariés/parties civiles.

Ils font grief aux rapports de police de s'être fondés exclusivement sur des déclarations et listings unilatéraux des salariés non vérifiés, ne présentant pas la moindre garantie de fiabilité et étant donc dépourvus de valeur probante. Pour partie, les rapports de police ne correspondraient même pas auxdits listings, respectivement aux relevés des managers. Les heures de travail reprises dans les listings ne correspondraient pas aux heures d'ouverture des restaurants *ENSEIGNE1.*). Les listings fournis par les salariés ne correspondraient pas non plus aux documents qu'ils remettaient aux managers/assistant managers pour vérification des heures prestées et transmission à la fiduciaire.

L'enquête se serait basée sur des plannings provisoires pour établir des registres d'heures de travail qui ne correspondraient pas aux heures réellement prestées.

De plus, elle n'aurait pas tenu compte des règles dérogatoires applicables au secteur de la restauration et de l'hôtellerie.

Dans le cadre de son audition, PERSONNE14.) aurait contredit l'horaire de travail confectionné par l'enquêteur en précisant qu'un livreur ne débutait pas son travail à 9 heures.

PERSONNE7.) aurait déclaré ne pas avoir tenu de registre des heures prestées. Ses déclarations seraient à apprécier avec circonspection. En effet, il aurait travaillé à temps plein à l'*SOCIETE2.)* si bien qu'il n'aurait pas pu prester des heures supplémentaires pour le restaurant *ENSEIGNE1.)* à *LIEU1.)* à raison de 462,5 heures, soit plus de 57 jours. En réalité, PERSONNE7.) aurait voulu apprendre durant son temps libre à préparer des sushis, raison pour laquelle il aurait été autorisé à faire un apprentissage au restaurant *ENSEIGNE1.)*.

PERSONNE16.) aurait déclaré ne pas avoir noté ses heures de travail. L'enquêteur n'aurait donc pas pu aboutir à l'horaire de travail figurant dans la déposition de ce salarié.

PERSONNE17.) aurait eu une fonction de cadre au sens de l'article L.162.8(3) du Code du travail et n'aurait pas eu d'horaires fixes. Elle aurait eu le pouvoir d'embaucher des personnes et aurait rempli les contrats de travail, les soumettant uniquement pour signature au prévenu.

PERSONNE4.) aurait également été cadre. Elle aurait établi les horaires de travail des salariés.

Il ne saurait donc être question pour PERSONNE17.) et de PERSONNE4.) d'heures supplémentaires.

PERSONNE18.) aurait eu la fonction de *manager/assistant manager* et aurait pris en charge le point de vente à l'aéroport du (...).

De plus, il ne saurait être question d'heures supplémentaires que si le salarié a effectivement presté des heures supplémentaires dans le cadre de son travail et ce de l'accord de l'employeur. En l'occurrence, le prévenu aurait donné la consigne aux salariés de ne pas prester d'heures supplémentaires, sauf instruction expresse en ce sens. Le jugement n'aurait pas motivé avec précision l'existence des heures supplémentaires incriminées.

Les mandataires du prévenu contestent l'existence de coupures de service ayant dépassé trois heures (**point D.2.2**), Ils donnent à considérer que PERSONNE7.) et PERSONNE16.) ne tenaient pas de registre de leurs heures prestées. La raison des coupures de service n'aurait pas été examinée. Lors de journées sans grande fréquentation, certains salariés auraient été autorisés à quitter leur lieu de travail plus tôt, faute de commandes. D'autres salariés auraient été autorisés à quitter leur lieu de travail en raison de visites médicales. Le dépassement d'une coupure de service ne se concevrait qu'en présence de salariés travaillant à temps plein. Or, certains salariés et étudiants auraient travaillé sur une « base purement horaire ».

Le non-respect par le prévenu des heures de repos des salariés est également contesté (**point D.2.3**) et les mandataires du prévenu insistent sur le fait que l'enquêteur ne s'est fondé que sur des plannings provisoires, soit sur des déclarations unilatérales non vérifiées des salariés.

Quant au défaut d'examen médical à l'embauche (**points D.2.4.1 et D.2.4.3**), le prévenu ne se serait pas occupé de ces examens. Ensuite, PERSONNE4.), recrutée comme *assistant manager*, et PERSONNE14.), engagée comme livreuse, n'auraient pas occupé de poste à risque de sorte qu'un examen médical n'aurait pas été requis avant leur embauche. Il en aurait été de même de PERSONNE15.), embauché comme « responsable production » (**point D.2.4.2**). En tout état de cause, ce seraient les *managers* et *assistant managers* qui, bénéficiant d'une délégation de pouvoirs, auraient eu l'obligation d'envoyer les salariés auprès du médecin du travail.

En ce qui concerne la violation de l'article L. 222-10 du Code du travail par le fait d'avoir versé à douze salariés/étudiants des salaires inférieurs au salaire social minimum (**point D.2.5**), cette disposition réprimerait le fait de verser des salaires inférieurs à un taux légalement fixé et n'incriminerait pas la situation dans laquelle l'employeur n'a pas rémunéré le salarié à concurrence de l'intégralité des heures prestées. Le jugement aurait retenu de manière correcte qu'une telle infraction n'est pas établie dans le chef du prévenu.

Concernant l'absence de tenue de registre de la durée du travail (**point D.2.6**), il résulterait du libellé de l'article L.211-29 du Code du travail en vigueur au moment de la période infractionnelle qu'un employeur n'aurait pas été tenu de tenir un registre des heures prestées. Ceci ne serait obligatoire que depuis la loi du 14 mars 2017. Les heures de travail auraient été répertoriées dans un classeur mais l'enquêteur n'aurait pas demandé si un tel classeur existait. D'autre part, il résulterait des dépositions des témoins PERSONNE14.) et PERSONNE7.) que les horaires de travail étaient affichés dans la cuisine du restaurant *ENSEIGNE1.*) et qu'il était loisible aux salariés d'y inscrire les heures supplémentaires prestées. Le Code du travail n'imposerait aucune forme quant au registre en question, qui pourrait consister en des inscriptions sur des plannings compilés dans un classeur. L'ITM ne se serait pas plainte de l'absence de registre.

Subsidiairement, les mandataires du prévenu réitèrent leur moyen tiré du dépassement du délai raisonnable et demandent à ce qu'il en soit tenu compte dans la fixation de la peine, les faits incriminés remontant à dix ans.

Ils donnent à considérer que les infractions, à les supposer établies, n'ont entraîné aucun gain personnel dans le chef du prévenu.

Afin que l'avenir professionnel du prévenu ne soit pas hypothéqué, ils concluent à l'octroi d'un sursis à l'exécution intégral, sinon à la suspension du prononcé de la condamnation.

Le mandataire de PERSONNE2.) conclut à la confirmation du jugement.

Il expose que PERSONNE2.) a exploité l'*SOCIETE2.)* avec son mari et que tous deux ont cédé leurs parts sociales de la société exploitante à leur fils PERSONNE1.). Elle aurait eu 72 ans, aurait été retraitée et étant devenue gérante, elle aurait laissé la direction des sociétés à son fils. Il serait possible qu'elle ait signé l'un ou l'autre document mais n'aurait jamais été animée d'une intention frauduleuse.

Elle serait à acquitter des infractions qui lui sont reprochées, par confirmation du jugement.

Le représentant du ministère public estime que les critiques par rapport au déroulement de l'enquête sont hors sujet et auraient dû être traitées conformément aux procédures prévues aux articles 48-2, respectivement 126 (3) du Code de procédure pénale. Les prévenus seraient actuellement forclos à se prévaloir d'une quelconque nullité.

Quant à la question de savoir si l'enquête préliminaire et l'instruction ont été menées exclusivement à charge, les prévenus n'auraient pas fait usage de leur droit de solliciter de la part du juge d'instruction l'exécution de devoirs qu'ils estimaient nécessaires à la manifestation de la vérité et à la défense de leurs droits.

Les notes de l'enquêteur ne seraient pas à écarter.

En effet, selon l'article 155 (1) alinéa 3 du Code de procédure pénale, les officiers de police judiciaire et les agents de police judiciaire appelés à témoigner sur les actes et constatations qu'ils ont faits au cours de l'enquête ou de l'instruction pourraient disposer pendant leur déposition des procès-verbaux et rapports dressés par eux qui sont joints au dossier. En l'espèce et vu l'envergure du présent dossier, il ne saurait être fait grief à l'enquêteur d'avoir eu recours à ses notes personnelles pour déposer en justice. Il en serait de même pour tous les intervenants dans le présent dossier soucieux de conserver une vue d'ensemble du dossier. Pendant l'audition de l'enquêteur, le mandataire du prévenu lui aurait posé de nombreuses questions et l'enquêteur aurait eu besoin de ses notes pour y répondre. Il n'existerait aucune obligation de verser aux débats l'aide-mémoire que constituent des notes personnelles. Par souci de loyauté et d'égalité des armes, cet aide-mémoire aurait été communiqué en l'espèce à la défense avant les plaidoiries et aurait soumis à un débat contradictoire.

Quant au fond et en ce qui concerne spécifiquement l'acquittement de PERSONNE2.), le procureur d'Etat de Diekirch note dans la motivation de son acte d'appel que PERSONNE2.) est poursuivie en sa qualité de gérante administrative des sociétés *SOCIETE2.)* et *SOCIETE1.)* depuis le 18 janvier 2013 et de gérante technique de ces sociétés depuis le 15 janvier 2015, que PERSONNE1.) a souligné à plusieurs reprises le rôle actif de sa mère PERSONNE2.) et qu'une personne qui accepte officiellement un mandat social dans le seul but de cacher l'acteur réel n'en est pas moins pénalement responsable pour les infractions commises par la société.

A l'audience de la Cour d'appel, le représentant du ministère public a souligné, nonobstant la motivation de l'appel du parquet de Diekirch, que PERSONNE2.) a déclaré avoir accordé à son fils PERSONNE1.) son entière confiance et lui avoir laissé l'entière gestion des sociétés à responsabilité limitée SOCIETE2.) et SOCIETE1.). PERSONNE1.) aurait endossé la qualité de dirigeant de fait de ces deux sociétés. A ce titre, l'acquiescement de la prévenue serait à confirmer, par adoption des motifs du jugement.

En ce qui concerne PERSONNE1.) et plus précisément la responsabilité pénale d'un dirigeant d'entreprise, tout dirigeant de droit ou de fait aurait l'obligation d'assurer la mise en œuvre de la législation réglementant la marche d'une entreprise. Il aurait un devoir personnel de surveillance de l'entreprise et ne pourrait s'exonérer en invoquant son éloignement personnel ou encore la faute d'un préposé. En l'occurrence, le prévenu se limiterait à affirmer pour sa défense qu'il ne s'occupait pas personnellement de la gestion des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.) et de l'exploitation des établissements concernés. Les managers dont il a fait état n'auraient pas occupé des fonctions dirigeantes mais des postes de secrétaire, de secrétaire de direction, de livreur et de cuisinier. Il n'y aurait pas lieu de s'arrêter à leur qualification théorique de « gérant » mais d'examiner in concreto s'ils ont réellement bénéficié d'une délégation de pouvoirs.

Le tribunal aurait détaillé en pages 45 à 50 les raisons pour lesquelles le prévenu ne pouvait pas s'exonérer de sa responsabilité mais ce serait au dirigeant d'une société, en l'occurrence au prévenu, qu'il incombe de rapporter la preuve de la délégation de pouvoir qu'il invoque.

Il résulterait des déclarations des salariés et notamment de celles de PERSONNE17.) qu'en réalité et contrairement aux apparences, le prévenu aurait été la personne qui prenait les décisions au sein des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.). Le prévenu aurait décidé, entre les sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.), quel salarié était affilié auprès de quelle société. Il aurait déterminé le lieu de travail de chaque salarié, accordé les congés et pris la décision d'éventuels licenciements et de leurs modalités. Dans le cadre des plannings provisoires, il aurait donné des consignes quant aux horaires de travail et heures supplémentaires. Ce serait encore lui qui aurait donné des instructions concernant les prises de position dans le cadre des différends avec les fournisseurs. Tous les échanges de courriels émanant des salariés lui auraient été adressés. L'intervention ponctuelle de certains salariés ne permettrait pas de tirer des conclusions dans le sens de l'argumentation du prévenu.

PERSONNE2.) aurait confirmé auprès du juge d'instruction que nonobstant sa qualité de gérante administrative des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.), elle aurait laissé une entière liberté de manœuvre à son fils, qui aurait donc été la personne investie du pouvoir de décision.

En résumé, le prévenu aurait assumé la direction de fait exclusive des deux sociétés.

La nomination en date du 18 janvier 2013 de PERSONNE2.) comme gérante administrative des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.), alors qu'elle n'exerçait

aucune prérogative propre au titulaire d'un mandat social, aurait constitué une manœuvre destinée à masquer le prévenu. Ce serait à juste titre que le tribunal a qualifié le prévenu de dirigeant de fait exclusif des deux sociétés précitées et qu'il n'a pas retenu l'existence d'une quelconque délégation de pouvoir au bénéficiaire d'autrui.

Quant à la durée du temps de travail des salariés, le prévenu aurait effectué provisoirement chaque semaine une répartition des salariés entre les sites de l'(SOCIETE2.) et les restaurants exploités à LIEU2.), LIEU1.) et LIEU3.). Les salariés auraient inscrit sur ce planning les heures qu'ils pensaient avoir prestées. PERSONNE17.) et PERSONNE4.) auraient établi un relevé des heures prestées.

L'obligation pour l'employeur de tenue d'un registre de la durée du travail n'aurait pas été introduite uniquement par la loi du 14 mars 2017 mais aurait existé déjà avant. Le but de ce registre serait de permettre un contrôle de la durée du temps de travail. La preuve de l'existence d'un tel registre faisant défaut, le jugement serait à confirmer en ce qu'il a retenu que le prévenu a contrevenu à cette obligation.

Le fait d'avoir occupé huit salariés au-delà des limites maxima de durée de travail journalier / hebdomadaire de 10 heures / 48 heures serait établi. Il n'existerait pas d'obligation de quantifier avec précision les dépassements de ces limites et de rapporter la preuve que chaque heure excédentaire prise isolément a été prestée. Le simple constat que les salariés ont été occupés au-delà de la durée légale du travail, sans respect du repos et des temps de coupure, suffirait à caractériser cette infraction. Si en matière de droit du travail, le salarié qui entend faire valoir la prestation d'heures supplémentaires est tenu de rapporter la preuve que ces heures ont été prestées de l'accord de l'employeur, tel ne serait pas le cas en matière pénale.

Le jugement serait à confirmer en ce qu'il a tenu pour établies les infractions consistant à avoir occupé des salariés/étudiants au-delà des limites maxima de durée de travail journalier / hebdomadaire, sans respect des coupures de service maximales de trois heures et de la période de repos de onze heures au moins au cours d'une période de référence de vingt-quatre heures, à avoir occupé deux salariées sans les soumettre à l'examen médical prescrit dans les deux mois de leur embauche.

Le jugement serait encore à confirmer en ce qu'il a acquitté le prévenu de violations de l'article L. 222-10 du Code du travail par le fait d'avoir versé à douze salariés des salaires inférieurs au salaire social minimum.

Concernant le délit de travail clandestin par le fait d'avoir permis la prestation d'un travail clandestin de différents salariés/étudiants non affiliés auprès des organismes de sécurité sociale, l'infraction reprochée au prévenu serait celle prévue à l'article L.571-1 (2) du Code du travail et non pas à l'article L.571-2 du Code du travail, qui viserait le travail d'un prestataire indépendant.

L'article L.571-1(2) du Code du travail n'incriminerait pas l'employeur.

Le travail clandestin se caractériserait par la recherche d'un profit illicite. Le tribunal aurait qualifié le prévenu de coauteur de cette infraction, mais le but de lucre devrait exister dans le chef du salarié, ce qui ne serait pas établi à suffisance de droit. En l'occurrence, les salariés non affiliés auprès des organismes de sécurité sociale n'auraient pas choisi cette situation mais celle-ci leur aurait été imposée.

En conséquence, le prévenu serait à acquitter, par réformation du jugement.

Subsidiairement, le simple fait pour l'employeur de donner aux salariés non affiliés l'instruction de travailler démontrerait à suffisance la participation de l'employeur à l'infraction de travail clandestin.

Les infractions de faux et usage de faux en relation avec le contrat de travail conclu avec PERSONNE6.) seraient établies et le jugement à confirmer sur ce point. En effet, l'altération de la vérité découlerait du fait que le second contrat de travail situerait le début de la relation de travail au 1^{er} mai 2012, ce qui serait une fausse indication de date. En effet, le salarié aurait déclaré sous la foi du serment avoir travaillé pour l'employeur dès le 6 avril 2012. L'intention frauduleuse du prévenu existerait étant donné que, sachant que PERSONNE6.) a commencé à travailler le 6 avril 2012, il aurait également su que le contenu du second contrat de travail était faux et il aurait continué ce contrat en connaissance de cause aux organismes de sécurité sociale aux fins d'affiliation de ce salarié à partir du 1^{er} mai 2012. Le préjudice résiderait dans la circonstance qu'en l'espèce, les charges patronales n'ont pas été payées pendant une durée de trois semaines.

Des écritures privées pourraient faire l'objet d'un faux intellectuel.

Ce serait à bon droit que l'infraction d'extorsion d'un contrat de travail à PERSONNE6.) a été retenue. Il y aurait lieu de se référer aux déclarations de ce salarié et de l'enquêteur. Le salarié, destinataire de la menace, aurait été confronté au choix de signer le contrat de travail ou d'être congédié.

Concernant l'infraction de calomnie, un non-lieu aurait été demandé pour l'infraction de diffamation et le renvoi aurait été prononcé pour l'infraction de calomnie.

Cette infraction serait établie. Le prévenu aurait admis devant le juge d'instruction avoir affirmé devant d'autres personnes que PERSONNE6.) a volé de l'argent, de même que PERSONNE5.). Ces derniers n'auraient pas apprécié cette accusation portée contre eux devant d'autres personnes. La condition de la publicité au sens de l'article 443 du Code pénal serait donc donnée.

Le jugement serait à confirmer en ce qu'il a acquitté le prévenu des infractions de faux et usage de faux en relation avec quatre courriels signés au nom de PERSONNE4.) et en ce qu'il a retenu l'infraction de port public de faux nom à charge du prévenu, infraction dont les éléments constitutifs seraient donnés. Le ministère public renvoie à un courriel dans lequel PERSONNE4.) se plaint de ce que le prévenu a utilisé son nom (celui de PERSONNE4.) pour rédiger des

courriels. Il se réfère également à la pièce 1 annexée à la note de plaidoiries de Maître Laurent RIES, plus particulièrement à un courriel du 22 mars 2012 à 10.20 heures par lequel le prévenu a donné à PERSONNE17.) l'instruction de n'utiliser dorénavant que l'adresse contact@ENSEIGNE1.lu (adresse utilisée par le prévenu pour l'envoi des courriels au nom de PERSONNE4.) afin de lui permettre de prendre connaissance des échanges de mails et le cas échéant de prendre position.

Les règles du concours d'infractions auraient été correctement appliquées.

La peine la plus forte serait celle sanctionnant les infractions de faux et d'usage de faux.

Le ministère public reconnaît qu'il y a eu dépassement du délai raisonnable. L'ouverture de l'instruction daterait du 21 janvier 2013. Suite aux perquisitions et saisies de 2013 et 2014, il y aurait eu un large temps mort jusqu'au mandat de comparution du prévenu du 14 novembre 2017. Un second temps mort serait à constater entre la clôture de l'instruction en date du 22 novembre 2017 et le réquisitoire de renvoi du ministère public du 14 février 2020.

La peine d'emprisonnement prononcée contre le prévenu serait certes sévère, mais s'expliquerait, nonobstant l'ancienneté des faits, par la multiplicité des infractions commises par le prévenu et par son attitude – persistante en appel - consistant à ne pas vouloir assumer la responsabilité des faits et à se décharger de sa responsabilité sur les managers.

Elle serait à confirmer, de même que l'amende.

Les antécédents judiciaires du prévenu, à savoir une condamnation du chef de faux témoignage à cheval avec la période infractionnelle du présent dossier, n'empêcheraient pas l'octroi d'un sursis à l'exécution de la peine d'emprisonnement.

Appréciation de la Cour

Rien ne permet de déterminer que l'enquête préliminaire et l'instruction aient été menées exclusivement à charge. Il n'est notamment pas établi que l'exécution d'une mesure d'instruction spécifique ait été refusée aux prévenus.

La Cour fait sienne la motivation du jugement au sujet des reproches formulés à l'encontre de l'enquêteur PERSONNE25.).

L'article 155 (1) alinéa 3 du Code de procédure pénale dispose que les officiers de police judiciaire et les agents de police judiciaire qui sont appelés à témoigner sur les actes et constatations qu'ils ont faits au cours de l'enquête ou de l'instruction peuvent disposer pendant leur déposition des procès-verbaux et rapports dressés par eux qui sont joints au dossier.

Si l'enquêteur a eu recours à ses notes personnelles (c'est-à-dire à une sorte de *memento*), pour déposer en justice, ce qui est légitime au vu de l'envergure de

l'affaire, il s'impose de constater que ces notes résumaient les procès-verbaux et rapports de l'enquête dont l'enquêteur est en droit de disposer en vertu de la disposition précitée. De plus, ces notes ont été préalablement communiquées au prévenu et ont été soumises à un débat contradictoire. Il n'y a dès lors eu aucune violation des droits de la défense, du principe d'égalité des armes et du principe du procès équitable.

En conséquence, rien ne justifie d'écarter ces notes des débats.

La juridiction de première instance a effectué un exposé détaillé et complet des faits auquel il y a lieu de se référer, en l'absence de tout nouvel élément de fait en instance d'appel.

1) PERSONNE1.)

PERSONNE1.) est poursuivi en sa qualité de gérant unique, respectivement de gérant technique des sociétés *SOCIETE2.)* et *SOCIETE1.)*, c'est-à-dire en sa qualité de dirigeant de droit.

A la base, la responsabilité pénale d'un état infractionnel incombe aux dirigeants de la société. Dans le cas d'une société à responsabilité limitée, chaque gérant est pénalement responsable du mauvais fonctionnement de l'entreprise. En cas d'une pluralité de gérants, ils sont tous, en principe, à considérer comme co-auteurs, quelle que soit leur désignation de gérant administratif ou de gérant technique, la loi n'opérant pas de telle distinction.

Ce n'est qu'en cas d'une véritable délégation de pouvoirs qu'un chef d'entreprise peut transférer ses pouvoirs à un subordonné, auquel cas il est exonéré de sa responsabilité pénale dans ce domaine.

C'est à bon droit que le jugement a énoncé que le principe de la responsabilité du chef d'entreprise exige de sa part de veiller personnellement et à tout moment à la constante application des dispositions de la loi et des règlements d'application, sans lui permettre de faire valoir ni son éloignement, ni la faute d'un préposé, ni la faute d'un tiers.

C'est par des motifs corrects qu'il convient d'adopter que le tribunal a souverainement apprécié que la preuve d'une délégation de pouvoirs du prévenu à ses managers/assistant managers n'est pas rapportée.

En effet, outre les exemples d'éléments de fait énumérés en pages 47 et 48 du jugement, il convient de noter par exemple que le prévenu prenait la responsabilité et la liberté d'établir ou non un contrat de travail lorsqu'il embauchait du personnel salarié ou étudiant et de l'affilier ou non, avec, en cas de contrôle, l'intention d'invoquer l'excuse d'un oubli (déclarations de PERSONNE7.) consignées au rapport B07) ; interdisait à PERSONNE17.) de remettre aux étudiants leur contrat de travail sans son accord exprès (déclarations de l'étudiant PERSONNE10.) au rapport B05) ; licenciait (déclarations de PERSONNE6.) figurant au rapport coté B02) ; payait le solde du salaire en souffrance et établissait le reçu correspondant (déclarations de

PERSONNE5.) au rapport B03) ; fixait les horaires de travail du personnel (déclarations de PERSONNE14.) au rapport B06 et de PERSONNE4.) sous la foi du serment), respectivement était l'unique personne qui fixait les horaires du personnel (déclarations de PERSONNE4.) au rapport B18A) ; donnait des instructions à PERSONNE17.) et vérifiait l'exécution de ces instructions (pièce 1 versée par Me Ries) ; était l'interlocuteur de la fiduciaire en charge de l'établissement des salaires et décidait de l'attribution d'avances à Mesdames PERSONNE17.) et PERSONNE4.) sur les heures supplémentaires prestées (mail du prévenu du 2 juillet 2012 à Monsieur PERSONNE26.), versé en 1 par Me Ries). Il résulte des pièces versées par Me Ries en annexe à sa note de plaidoiries que le prévenu donnait des instructions à ses salariés, respectivement que ceux-ci lui faisaient rapport du travail qu'ils avaient effectués.

Si certains salariés tels PERSONNE17.), PERSONNE4.) ou PERSONNE27.) ont parfois signé et remis certains contrats de travail à des étudiants ou salariés, ceci se faisait uniquement sous le contrôle du prévenu et de son accord préalable. PERSONNE15.) a certes été licencié par PERSONNE17.), mais ceci est intervenu au nom du prévenu (déclarations du salarié consignées au rapport coté B14).

Sous la foi du serment, PERSONNE6.) a déclaré pour l'SOCIETE2.) que « *le vrai chef, c'est PERSONNE1.)* ».

A l'instar du tribunal, force est de constater sur base des éléments du dossier que le prévenu disposait du pouvoir de décision en dernière instance en ce qui concerne le fonctionnement des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.).

Il n'y a dès lors pas eu délégation de pouvoir permettant d'exonérer le prévenu de sa responsabilité pénale.

- faux et usage de faux en relation avec le contrat de travail conclu avec PERSONNE6.) et extorsion d'un contrat de travail à PERSONNE6.) (points A.1 et B de l'ordonnance de renvoi)

Les éléments constitutifs des infractions de faux, d'usage de faux et d'extorsion ont été correctement définis par le tribunal.

Sous la foi du serment, PERSONNE6.) a expliqué en première instance réitérer les déclarations faites auprès de la police dans le cadre du rapport de police (cote B02) : il a accepté l'offre du prévenu de travailler comme serveur dans le restaurant SOCIETE2.) et a été embauché par le prévenu par un contrat de travail du 21 mars 2012 prenant effet le 6 avril 2012 et expirant le 23 octobre 2012. Fin avril 2012, le prévenu a voulu modifier rétroactivement la prise d'effet du contrat, malgré le fait que le salarié a travaillé dès le 6 avril 2012, et il a imposé au salarié la signature d'un nouveau contrat de travail daté au 25 avril 2012 et prenant effet du 1^{er} mai 2012 au 31 octobre 2012. PERSONNE6.) a déclaré à la police que du fait du nouveau contrat de travail, il a été payé au noir pour le temps durant lequel il a travaillé en avril 2012. Il a précisé avoir signé ce second contrat sous la contrainte étant donné qu'il avait été menacé par le prévenu d'être licencié. En dépit de l'instruction donnée par le prévenu, il n'a pas détruit le

premier contrat de travail. D'après les dépositions de l'enquêteur PERSONNE25.), il a été affilié avec effet au 1^{er} mai 2012.

Contrairement à ce que le prévenu soutient, un écrit privé est protégé et peut faire l'objet d'un faux intellectuel dès lors qu'il est susceptible, en raison de son contenu ou de sa forme, de produire des effets juridiques et de valoir comme preuve des éléments qu'il renferme. En l'espèce, tel est le cas du contrat de travail incriminé, que ce soit à l'égard notamment des organismes de sécurité sociale pour ce qui concerne l'affiliation du salarié ou à l'égard du salarié/employeur en cas de contestation quant au paiement du salaire.

En ce qui concerne le moyen du prévenu tiré de ce qu'il y a eu uniquement simulation, il y a lieu de rappeler que la simulation est le déguisement de la vérité d'un commun accord des parties. Cette hypothèse d'une concertation entre les parties est contredite par les déclarations de PERSONNE6.) de sorte que ce moyen est à rejeter.

En l'espèce, l'altération de la vérité réside dans le fait que conformément à l'accord de volonté des parties, la relation de travail a réellement débuté le 6 avril 2012, mais que le second contrat de travail entendait faire croire qu'elle n'a pris effet qu'au 1^{er} mai 2012. Le second contrat de travail n'a donc pas reflété la situation réelle du salarié. Dans ce contexte, il importe peu de savoir que de mauvaises conditions climatiques ont ou non affecté le travail du salarié en avril 2012.

Ce faux contrat de travail a généré un préjudice pour le salarié étant donné qu'il a permis au prévenu de n'affilier le salarié qu'avec effet au 1^{er} mai 2012 au lieu du 6 avril 2012. Ceci a entraîné pour le salarié une privation de protection sociale pour une durée de trois semaines. Sur ce point, il n'est pas pertinent de savoir que dans le cadre d'une affaire de droit du travail introduite par PERSONNE6.) contre le prévenu, PERSONNE6.) ne s'est prévalu à aucun moment du contrat de travail initial du 21 mars 2012.

L'intention frauduleuse dans le chef du prévenu réside dans le fait qu'il a voulu frauder les droits du salarié en ne l'affiliant qu'à partir d'une date se situant trois semaines après le début de son entrée en fonctions effective.

Le prévenu a continué ce contrat en connaissance de cause aux organismes de sécurité sociale aux fins d'affiliation de PERSONNE6.) à partir du 1^{er} mai 2012.

C'est donc à bon droit qu'il a été retenu dans les liens des infractions de faux et d'usage de faux.

Le tribunal a résumé de manière correcte la différence entre le vol et l'extorsion.

D'après les dépositions de PERSONNE6.) faites en première instance, celui-ci a accepté malgré lui la signature du second contrat de travail en raison de la menace du prévenu de le licencier et de la perspective de perdre son travail s'il n'obtempérait pas. La preuve de l'existence d'une contrainte morale exercée sur

PERSONNE6.) en vue de la signature dudit contrat de travail est dès lors rapportée.

Par confirmation du jugement, le prévenu est donc à retenir dans les liens de l'infraction d'extorsion, telle que libellée à son encontre.

- infractions de faux et usage de faux en relation avec la lettre de licenciement de PERSONNE15.) portant la date du 15 mai 2012 (point A.2)

Il est reproché au prévenu d'avoir confectionné ou fait confectionner un courrier de résiliation du contrat de travail du salarié PERSONNE15.) antidaté au 15 mai 2012 ayant pour effet de priver le salarié de toute période de préavis et d'avoir fait usage de ce faux en le remettant à ce salarié le 30 mai 2012.

Or et ainsi que le tribunal l'a retenu, au vu des mentions de la lettre de résiliation (notamment la date « *LIEU4.)*, le 15 mai 2012 » et « *résiliation présenté à l'employé à : 30 mai 2012* »), il n'est pas établi que la lettre de licenciement ait été antidatée et que les infractions de faux et d'usage de faux soient constituées. Par confirmation du jugement, le prévenu est à acquitter de ces infractions.

- infractions de faux, usage de faux, port public de faux nom en relation avec quatre courriels signés au nom de PERSONNE4.) à l'aide des mentions « PERSONNE4.) », « PERSONNE4'.) » ou « PERSONNE4'.) Manager » et adressés à des fournisseurs ou à des clients (point A.3 principalement et subsidiairement)

Ainsi que le tribunal l'a retenu, l'infraction de faux suppose tout d'abord l'existence d'un écrit protégé au sens de la loi pénale. Or, une simple correspondance commerciale n'en est pas un. En effet, elle n'est pas de nature à produire un effet juridique et à créer un préjudice.

Aussi le prévenu a-t-il été acquitté à juste titre des infractions de faux et usage de faux.

En revanche, l'infraction de port public de faux nom est à retenir à son encontre pour les motifs suivants :

Tout d'abord, le prévenu ne conteste pas la matérialité des faits, partant avoir été l'auteur des quatre courriels incriminés et avoir signé ces courriels en utilisant le nom de PERSONNE4.), sous les variantes « PERSONNE4.) », « PERSONNE4'.) » ou « PERSONNE4'.) Manager ».

Il n'a pas précisé qu'il signait ces courriels au nom de PERSONNE4.) parce que celle-ci était empêchée. Il a partant utilisé un nom qui ne lui appartenait pas, soit un faux nom.

Le fait d'effectuer le travail d'un salarié à la place de ce dernier ou de vouloir se référer à la fonction d'un salarié dans une société n'autorise pas l'employeur à utiliser le nom de ce salarié dans ses rapports avec de tierces personnes. Il résulte d'ailleurs d'un courriel de PERSONNE4.) adressé le 12 mai 2013 au

prévenu que celle-ci s'est plainte de ce qu'il a envoyé les quatre courriels incriminés en utilisant son nom.

La condition de publicité est remplie en l'espèce. En effet, les courriels en question ne font pas partie d'une correspondance privée ou confidentielle. Ils ont certes été adressés à un seul destinataire mais ils s'inscrivaient dans le cadre d'une correspondance commerciale adressée à des clients ou fournisseurs et étaient, de ce fait, soumis à une publicité d'une certaine étendue puisqu'ils étaient destinés à être consultés par toute personne concernée par le contenu de cette correspondance commerciale.

Quant au moyen reposant sur l'absence d'intention frauduleuse du prévenu, le port public de faux nom est punissable par le seul fait que son auteur a pris un faux nom avec l'intention de faire croire qu'il s'agissait réellement du sien, quand bien-même son acte est dépourvu de toute autre intention de tromper ou de nuire. Le mobile qui a guidé l'agent est pénalement indifférent.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu l'infraction de port public de faux nom à charge du prévenu.

- tentative de faux en relation avec une quittance émise pour le montant de 1.250 euros et portant sur des heures supplémentaires prestées par PERSONNE5.) (point A.4)

L'acquiescement du prévenu est à confirmer étant donné que le témoin PERSONNE25.) a déclaré ne pas avoir trouvé une telle quittance lors de la perquisition et que PERSONNE5.) ne lui a pas soumis de telle quittance. Lors de son audition policière, consignée au procès-verbal cote B03, ce salarié a déclaré que suite à son insistance, le prévenu lui a présenté en fin de compte une quittance portant sur le montant qu'il a effectivement reçu, soit 500 euros, et qu'il l'a signée.

Les faits à la base de la prévention ne sont donc pas établis.

- calomnie au préjudice de PERSONNE6.) et de PERSONNE5.) (points C.1 et C.2)

Contrairement à ce que le prévenu soutient, le ministère public a demandé un non-lieu à poursuivre en ce qui concerne l'infraction de diffamation. Le renvoi prononcé contre le prévenu porte sur l'infraction de calomnie et la citation se réfère à l'infraction de calomnie.

Le tribunal a correctement énuméré les éléments constitutifs de cette infraction.

L'objet du vol imputé à PERSONNE5.) est le pourboire du personnel, collecté par les serveurs de l'SOCIETE2.) et mis dans une enveloppe. L'objet du vol imputé à PERSONNE6.) est une enveloppe contenant le pourboire collecté pour le personnel de l'SOCIETE2.) à concurrence de 1.300 euros.

Un pourboire, bien que procédant de la part de la clientèle d'une intention libérale, constitue dès sa remise à son bénéficiaire la propriété privative ou collective du ou des serveurs embauchés et est susceptible, à ce titre, de faire l'objet d'une soustraction frauduleuse opérée par autrui, c'est-à-dire d'un vol.

Dans sa plainte qui est consignée dans le procès-verbal n° 309/2012 du 6 novembre 2012 (cote B03), PERSONNE5.) a précisé que le 4 novembre 2012, après avoir insisté à recevoir une quittance correspondante, non pas au faux montant de 1.250 euros, mais au montant de 500 euros qu'il venait réellement de toucher, il s'est vu accuser par le prévenu, devant tout le personnel de l'auberge que le prévenu avait rassemblé, d'avoir volé l'argent du pourboire du personnel. Se sachant innocent et se sentant insulté par cette accusation injustifiée, il a porté plainte.

Dans sa plainte reprise dans le procès-verbal n° 305/2012 du 5 novembre 2012 (cote B02), PERSONNE6.) a exposé que le 27 août 2012, quand il s'est rendu à l'SOCIETE2.) pour reprendre son travail à l'issue d'un congé de maladie, PERSONNE28.) l'a informé qu'il était licencié par le prévenu, lui a refusé l'accès à l'établissement et lui a demandé de rester devant la porte étant donné que le prévenu voulait s'entretenir avec lui. PERSONNE6.) est néanmoins rentré à l'intérieur du bistrot de l'SOCIETE2.). Dans les locaux du bistrot, le prévenu l'a alors accusé d'avoir volé une enveloppe contenant les pourboires du personnel. Se sachant innocent et se sentant insulté par cette imputation injustifiée, il a porté plainte.

Devant le juge d'instruction, le prévenu a reconnu avoir porté cette accusation à l'encontre de PERSONNE6.) et a chiffré le montant des pourboires en question à 1.300 euros.

Rien ne permet de remettre en question la crédibilité des déclarations des deux salariés auprès de la police.

Force est de constater que tant PERSONNE5.) que PERSONNE6.) ont fait l'objet de la part du prévenu d'une accusation d'un fait précis de vol de pourboires, c'est-à-dire d'un fait de nature à porter atteinte à leur honneur ou à les exposer au mépris public. Contrairement aux allégations du prévenu, il ne s'agissait nullement dans son chef d'une clarification d'une rumeur, respectivement d'une enquête diligentée par ses soins.

L'imputation du vol de pourboires ayant été formulée devant l'équipe de service réunie en ce qui concerne PERSONNE5.) et dans l'enceinte du bistrot de l'SOCIETE2.) en ce qui concerne PERSONNE6.), c'est à bon droit que le tribunal a considéré que la condition tenant à la publicité de l'imputation est remplie.

L'imputation a été effectuée par le prévenu dans une intention méchante. En effet, cette intention spéciale de nuire ou d'offenser résulte des circonstances et enjeux des entrevues entre le prévenu et le salarié respectif, circonstances qui ont été détaillées par les victimes dans leurs plaintes ainsi que ci-dessus.

Par adoption des motifs du jugement, celui-ci est donc à confirmer en ce qu'il a retenu le prévenu dans les liens de l'infraction de calomnie à l'égard de PERSONNE5.) et de PERSONNE6.), telle qu'elle est libellée.

- le travail clandestin (point D.1)

Il est reproché au prévenu d'avoir enfreint les articles L.571-1 (2) point 2 et L.571-6 alinéa 2 du Code du travail par le fait d'avoir, en sa qualité de gérant unique des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.), accompli des actes nécessaires pour que les quatre salariés PERSONNE6.), PERSONNE5.), PERSONNE7.), PERSONNE8.) ainsi que les cinq étudiants PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE12.) et PERSONNE13.) travaillent sans qu'ils soient affiliés, ceux-ci sachant que leur situation était irrégulière au regard de la législation relative à la sécurité sociale.

Tout salarié, même embauché à l'essai, doit être affilié à la sécurité sociale. L'article 425 du Code de la sécurité sociale dispose que toute déclaration d'entrée ou de sortie ainsi que tout changement ayant une influence sur les modalités de l'assurance sont à adresser dans le délai de huit jours au Centre commun de la sécurité sociale. Si cette disposition permet une affiliation rétroactive du salarié dans certaines limites de temps, elle ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de déclarer les salariés qu'il occupe dès le premier jour de leur occupation.

Selon l'article L.151-6 du Code du travail, l'occupation d'élèves et d'étudiants ne donne pas lieu à affiliation en matière d'assurance maladie et d'assurance pension mais elle est soumise à l'assurance contre les accidents du travail.

Selon l'article L.571-1 (2) point 2.b) du Code du travail, est notamment considéré comme travail clandestin la prestation d'un travail salarié lorsque celui qui s'y livre sait que sa situation en qualité de salarié n'est pas régulière au regard de la législation relative à la sécurité sociale.

Le libellé de cette disposition précise vise le salarié qui preste le travail tout en sachant, par exemple, qu'il n'est pas en situation régulière au regard de la sécurité sociale.

L'article 66 du Code pénal dispose que « *Seront punis comme auteurs d'un crime ou d'un délit ceux qui, parabus d'autorité ou de pouvoir....auront directement provoqué à ce crime ou délit* ».

Lorsque les conditions de l'article L.571-1(2) point 2.b) sont données dans le chef du salarié, notamment lorsque ce dernier sait que sa situation est irrégulière au regard de la législation sur la sécurité sociale, l'employeur, auquel il incombe d'affilier son personnel auprès du Centre commun de la sécurité sociale, est susceptible d'être lui aussi puni de l'infraction de travail clandestin, à titre de coauteur ayant provoqué cette infraction par abus de pouvoir, au cas où il occupe du personnel non affilié à la sécurité sociale.

En l'espèce, la Cour tient pour établi que PERSONNE6.), PERSONNE5.), PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE13.), PERSONNE12.) et PERSONNE8.) savaient, pour les périodes incriminées, qu'ils travaillaient en se trouvant dans une situation irrégulière au regard de la législation sur la sécurité sociale. Cette conclusion découle de leurs déclarations auprès de la police, de la comparaison des périodes de travail effectif dont ils font état avec les périodes d'activité mentionnées dans leurs contrats de travail ainsi que des réclamations répétées de PERSONNE9.), PERSONNE10.) et PERSONNE11.) auprès du prévenu respectivement de PERSONNE17.) en vue de l'obtention de leur contrat de travail.

L'allégation du prévenu selon laquelle il ne s'occupait pas et n'avait pas la maîtrise de la gestion des contrats de travail et de l'affiliation du personnel embauché est contredite notamment par les déclarations de PERSONNE10.), qui a réclamé son contrat de travail à PERSONNE17.), mais s'est vu opposer par cette dernière un refus au motif qu'elle n'était pas habilitée à lui remettre un contrat de travail sans l'autorisation expresse du prévenu. De plus, il est renvoyé aux développements précédents selon lesquels la responsabilité pénale d'un état infractionnel incombe par principe au gérant d'une société à responsabilité limitée et selon lesquels la preuve d'une délégation de pouvoirs du prévenu aux managers/assistant managers n'est pas rapportée en l'espèce. Le prévenu ne peut donc pas s'exonérer de sa responsabilité au motif qu'il ne s'est pas personnellement occupé des affiliations et contrats de travail du personnel.

En ce qui concerne PERSONNE6.) en particulier, c'est à partir du 25 avril 2012, date de la signature forcée de son second contrat de travail, qu'il est établi que ce salarié a obtenu connaissance de l'irrégularité de sa situation (du 6 au 25 avril 2012, il a travaillé sous le couvert du premier contrat de travail ayant pris effet le 6 avril 2012 et a pu éventuellement admettre qu'il était affilié). Les circonstances de temps de l'infraction sont donc à limiter à la période du 25 au 30 avril 2012.

En ce qui concerne PERSONNE7.), ce dernier avait conclu un contrat de travail pour la période du 3 mai 2012 au 26 août 2012 avec la société SOCIETE2.). Son lieu de travail se trouvait au lieu d'exploitation de l'entreprise, sans préjudice d'une autre affectation. La période incriminée se situe du 4 juin 2012 au 26 août 2012 et vise la période pendant laquelle le salarié a été affecté de fait au restaurant *ENSEIGNE1.)* à LIEU1.). Etant couvert par un contrat de travail, il n'est pas établi qu'il ait su qu'il se trouvait en situation irrégulière au regard de la législation sur la sécurité sociale, le simple changement du lieu de travail, prévu par le contrat de travail, ne suffisant pas à engendrer dans l'esprit du salarié la conscience de l'existence d'une irrégularité par rapport à la législation sur la sécurité sociale. L'infraction de travail clandestin n'est donc pas établie en tous ses éléments constitutifs, de sorte que le prévenu ne saurait en être le coauteur.

En ce qui concerne PERSONNE12.), les circonstances de temps et de lieu de l'infraction sont à rectifier dans la mesure où il y a lieu de faire abstraction des 5 heures prestées pour la société SOCIETE2.) entre le 1^{er} mai 2012 et le 12 juillet 2012 à LIEU4.), (...). En effet, il n'est pas établi quand ces 5 heures ont été prestées et si elles l'ont été en dehors de la période visée par le contrat de travail que PERSONNE12.) s'est vu remettre, période pendant laquelle

PERSONNE12.) pouvait légitimement admettre qu'elle était en règle au regard de la législation sur la sécurité sociale.

Il résulte de ce qui précède que sous réserve des trois modifications précitées (en relation avec l'embauche de PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE12.)), c'est à bon droit que le prévenu a été retenu dans les liens de l'infraction de travail clandestin en ce qui concerne les salariés PERSONNE6.), PERSONNE5.) et PERSONNE8.) ainsi que les étudiants PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE12.) et PERSONNE13.). En relation avec le salarié PERSONNE7.), l'infraction de travail clandestin n'est pas établie.

- infractions à la réglementation sur la durée maximale du travail journalier/hebdomadaire, sur les coupures de service et sur les périodes de repos (points D.2.1, D.2.2 et D.2.3)

Il est reproché au prévenu d'avoir enfreint les articles L.212-2 à L.212-4 du Code du travail pour les cinq salariés PERSONNE5.), PERSONNE14.), PERSONNE7.), PERSONNE15.) et PERSONNE16.) (salariés du secteur Horeca effectuant un travail classique) ainsi que l'article L.211-12 du Code du travail pour les trois salariés PERSONNE17.), PERSONNE4.) et PERSONNE18.) (salariés du secteur Horeca effectuant un travail de nature principalement intellectuelle), par le fait d'avoir occupé tous ces salariés au-delà des limites maxima de durée de travail journalier / hebdomadaire fixées par les articles précités.

Il est également reproché au prévenu d'avoir contrevenu à l'article L.212-7 du Code du travail, par le fait de ne pas avoir respecté les coupures de service maximales de trois heures pour les sept salariés PERSONNE14.), PERSONNE7.), PERSONNE19.), PERSONNE8.), PERSONNE15.), PERSONNE16.) et PERSONNE20.) ainsi que pour l'étudiante PERSONNE12.).

Il est enfin reproché au prévenu de ne pas avoir fait bénéficier les trois salariés PERSONNE14.), PERSONNE15.) et PERSONNE16.) d'une période de repos de onze heures au moins au cours d'une période de référence de vingt-quatre heures (article L.211-16 (3) du Code du travail et de ne pas avoir fait bénéficier le salarié PERSONNE7.) d'un ou de plusieurs temps de repos alors que sa durée de travail journalière était supérieure à six heures (article L.211-16 (1) du Code du travail).

Le tribunal a correctement défini les dispositions applicables en matière de durée du travail et distingué les deux régimes applicables en la matière dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, selon que le salarié concerné effectue ou non un travail de nature exclusivement sinon principalement intellectuelle.

Le jugement est à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a considéré que PERSONNE17.), PERSONNE4.) et PERSONNE18.) n'étaient pas des cadres. Il est également à confirmer en ce qu'il a retenu que ces trois salariés effectuaient un travail de nature principalement intellectuelle, étant donné qu'ils constituaient dans les locaux des restaurants *ENSEIGNE1.)* le relais du prévenu, gérant de la société *SOCIETE1.)*, dont ils devaient veiller sur place à l'exécution

des consignes. De ce fait, ils ne tombaient pas sous le régime spécifique de la durée du temps de travail du secteur Horeca découlant des articles L.212-1, L.212-2 à L.212-4, L.212-7 et L.212-10 du Code du travail, mais dans le champ d'application de l'article L.211-12 du Code du travail.

Tel que déjà mentionné, le prévenu reste en défaut de rapporter la preuve de l'existence d'une véritable délégation de pouvoirs au bénéfice de ses managers/assistant managers qui aurait été susceptible de valoir exonération de sa responsabilité pénale.

Quant à la durée du temps de travail des salariés, il ressort des éléments du dossier que le prévenu effectuait provisoirement chaque semaine une répartition des salariés entre les sites de l'*SOCIETE2.)* et les restaurants *ENSEIGNE1.)* exploités à *LIEU2.)*, *LIEU1.)* et *LIEU3.)*.

- **PERSONNE4.)** a déclaré sous la foi du serment en première instance que les plannings de travail étaient établis par le prévenu, que les heures supplémentaires prestées étaient ajoutées à la main par les salariés et que les listings correspondent à la réalité. Elle a précisé que les heures réellement prestées par les salariés n'étaient jamais inférieures aux heures figurant sur les plannings (à la question : « *net manner geschafft wéi um Planning* », elle a répondu « *sie hun awer nie manner geschafft* ». **PERSONNE14.)** a déclaré sous la foi du serment en première instance « *Wat um Planning stung war de Minimum* ».

Ces plannings de travail, affichés dans les restaurants *ENSEIGNE1.)* constituent dès lors une base d'appréciation valable. Il est à noter que l'enquêteur a tenu compte, dans l'analyse des plannings en question, des spécificités induites par les dérogations prévues dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie quant à la durée maximale de travail journalier/hebdomadaire en fonction du mois de l'année et du nombre de salariés occupés. Il a également tenu compte des déclarations des salariés plaignants.

Les heures reprises dans les plannings de travail ne constituent pas des heures supplémentaires que les salariés auraient prestées sans l'accord du prévenu, mais matérialisent les décisions du prévenu quant à la détermination et répartition des horaires du personnel employé.

Les coupures de service incriminées procèdent d'horaires de travail déterminés à l'avance par le prévenu et ne résultent pas de situations ponctuelles lors desquelles les salariés auraient été autorisés en dernière minute à quitter leur lieu de travail en raison d'une visite médicale ou faute de travail suffisant.

Le moyen consistant à dire que les dépassements d'heures de travail allégués sont fantaisistes pour la simple raison qu'ils excèdent les heures d'ouverture des restaurants *ENSEIGNE1.)* n'est pas pertinent étant donné qu'il résulte des déclarations de **PERSONNE4.)** et de **PERSONNE14.)** que les salariés avaient d'autres tâches à effectuer en dehors de ces créneaux horaires.

PERSONNE4.) a remis aux enquêteurs 45 feuilles de plannings couvrant la période du 22 octobre 2012 au 16 juin 2013, saisies suivant procès-verbal de police n° 164/2013 du 20 juin 2013 figurant dans le rapport coté B18A. Elle a établi un listing des heures de travail qu'elle a prestées sur base du planning saisi. Ce listing a été exploité par l'enquêteur.

Sur base de ces éléments, l'infraction à la réglementation sur la durée maximale du travail hebdomadaire (article L.211-12 du Code du travail) est établie pour les périodes incriminées à l'égard de PERSONNE4.).

- **PERSONNE14.)**, convoquée au bureau de police pour le 3 décembre 2012, a soumis à l'enquêteur des photos des plannings de travail récapitulant les heures de travail prestées par tout le personnel des établissements *ENSEIGNE1.)* à LIEU3.) et LIEU1.) pour la période du 27 août 2012 au 2 décembre 2012 et qui étaient affichés dans le restaurant, y compris les heures qu'elle avait prestées. Elle a remis ces photos à l'enquêteur, contrairement à la consigne reçue par téléphone le 30 novembre 2012 de la part du prévenu, qui se trouvait en congé, de ne pas remettre à l'enquêteur lesdits plans de service.

Sur base du planning en question, saisi suivant procès-verbal de police n°334 du 3 décembre 2012 et exploité par l'enquêteur (cote B06), les infractions à la réglementation sur la durée maximale du travail journalier/hebdomadaire, sur les coupures de service et sur les périodes de repos, telles que reprochées au prévenu à l'égard de PERSONNE14.), sont établies.

- Il ressort de plusieurs procès-verbaux de police que **PERSONNE17.)** s'est présentée le 9 décembre 2012 au bureau de police et qu'elle a remis à l'enquêteur le planning de travail dont elle était en possession et qui reprenait les heures prestées par le personnel des restaurants *ENSEIGNE1.)* du 20 février 2012 au 7 octobre 2012. Ce planning a été saisi suivant procès-verbal de saisie n° 347 du 9 décembre 2012.

Sur base de ce planning, l'enquêteur a établi le relevé des heures prestées par **PERSONNE7.)** et en a déduit les dépassements de durée de travail journalier/hebdomadaire, les coupures de service et périodes de repos qui n'ont pas été respectées. Il a déclaré sous la foi du serment que PERSONNE7.) a relaté avoir travaillé pendant 20 jours de 9 à 22 heures sans interruption.

Sur base du planning remis par PERSONNE17.), analysé par l'enquêteur, les infractions à la réglementation sur la durée maximale du travail journalier en relation avec PERSONNE17.) sont établies.

Les plannings de travail saisis par les enquêteurs ont permis d'établir les infractions à la réglementation sur la durée maximale du travail journalier/hebdomadaire, sur les coupures de service et sur les périodes de repos en relation avec **PERSONNE15.)** et **PERSONNE16.)**. Il en est encore de même en ce qui concerne les infractions à la réglementation sur les coupures de service en relation avec **PERSONNE19.)** et **PERSONNE12.)**.

En ce qui concerne les infractions à la réglementation sur la durée maximale du travail hebdomadaire en relation avec **PERSONNE18.)** (article L.211-12 du Code du travail), elles sont établies sur base du planning de travail analysé par les enquêteurs et de l'audition policière de PERSONNE18.), consignée dans le procès-verbal de police n°7/2015 du 9 janvier 2015 (cote B30).

Les infractions à la réglementation sur les coupures de service en relation avec **PERSONNE20.)** et **PERSONNE8.)** sont établies sur base des déclarations de ces derniers sur leurs horaires de travail, déclarations consignées aux rapports cotés B17 et B13.

En ce qui concerne **PERSONNE5.)**, ce dernier a déclaré lors de son audition policière consignée au procès-verbal de police n°309/2012 (rapport B03) qu'il travaillait à l'**SOCIETE2.)** de 8.30 heures à 22-22.30 heures. Pendant la semaine, il bénéficiait d'une pause de deux heures, contrairement au week-end où il travaillait en continu, sauf une interruption de 15 à 30 minutes pour manger. Il a tenu un agenda des heures de travail qu'il a prestées jusqu'au 29 juillet 2012 et il a confirmé sous la foi du serment que cet agenda correspondait à la vérité. Cet agenda a servi de base d'analyse à l'enquêteur.

Les infractions à la réglementation sur la durée maximale du travail journalier/hebdomadaire (article L.212-2 du Code du travail) sont dès lors établies à l'égard de PERSONNE5.).

En résumé, le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu le prévenu dans les liens des infractions libellées. Les modifications des libellés des infractions, opérées par le tribunal en page 61 du jugement, sont également à confirmer.

- examen médical à l'embauche (point D.2.4)

Il est reproché au prévenu d'avoir contrevenu à l'article L.326-1 du Code du travail par le fait d'avoir occupé les salariées PERSONNE14.) et PERSONNE4.) sans les soumettre à l'examen médical prescrit dans les deux mois de leur embauche (points D.2.4.1 et D.2.4.3) et d'avoir occupé pour un poste à risques le salarié PERSONNE15.) sans le soumettre à un examen médical avant son embauche (point D.2.4.2).

Ainsi que cela a été développé ci-dessus, le chef d'entreprise est tenu de veiller personnellement à l'application des dispositions légales en ce qui concerne le fonctionnement de son entreprise. Il est notamment tenu de veiller au respect des prescriptions légales existant en matière de sécurité et de santé au travail.

Le prévenu reste en défaut de rapporter la preuve de l'existence d'une véritable délégation de pouvoirs au bénéfice de ses managers/assistant managers. Il ne peut donc s'exonérer de sa responsabilité au motif qu'il ne s'est pas personnellement occupé des examens médicaux à l'embauche des salariés.

PERSONNE4.) a confirmé lors de son audition par la police consignée dans le rapport coté B18A qu'elle a été embauchée le 1^{er} octobre 2012. A la date de son

audition le 20 juin 2013, elle n'avait toujours pas été soumise à un examen médical d'embauche.

Il découle du contrat de travail annexé au procès-verbal de police coté B06 que PERSONNE14.) a été embauchée à partir du 27 août 2012 par la société SOCIETE1.). PERSONNE14.) a confirmé à la police (page 6 du procès-verbal n°333/2012 du 3 décembre 2012 cote B06) qu'elle n'a pas été examinée par un médecin du travail après son embauche.

Le prévenu a, partant, enfreint pour ces deux salariées l'article L. 326-1 alinéa 2 du Code du travail qui prescrit pour tout salarié ne travaillant pas la nuit et n'occupant pas un poste à risques un tel examen dans les deux mois de l'embauche du salarié. Le jugement est à confirmer sur ce point.

Quant à PERSONNE15.), celui-ci a été engagé en qualité de cuisinier suivant contrat prenant effet le 1^{er} avril 2012. Il a été licencié le 30 mai 2012.

Par adoption de ses motifs, le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que le poste de cuisinier n'est pas à qualifier de poste à risques nécessitant un examen médical avant l'embauche du salarié.

Au vu de la durée de la relation de travail limitée à deux mois, le prévenu n'a pas enfreint l'article L.326-1 du Code du travail. C'est à bon droit que le tribunal n'a pas retenu ce fait à sa charge.

- infractions à l'article L. 222-10 du Code du travail par le fait d'avoir versé des salaires inférieurs au salaire social minimum (point D.2.5)

Sont incriminés plus précisément : le versement à PERSONNE5.) d'une rétribution insuffisante au titre du travail presté en octobre 2012 et au titre d'heures supplémentaires, l'omission de paiement de 134,50 heures prestées par l'étudiant PERSONNE10.), l'omission de paiement à PERSONNE7.) du salaire du mois d'août 2012 et de 150 heures supplémentaires, l'omission de paiement de 20 heures prestées par l'étudiante PERSONNE12.), l'omission de paiement de 13,5 heures prestées par l'étudiante PERSONNE13.), l'omission de paiement de 28 heures prestées par l'étudiant PERSONNE3.), l'omission de payer à PERSONNE4.) 319,5 heures supplémentaires prestées, l'omission de paiement de 154 (84,5 + 24 + 42 + 3,5) heures prestées par l'étudiant PERSONNE24.), l'omission de paiement à PERSONNE21.) de 60,25 heures prestées, l'omission de paiement de 63 heures prestées par l'étudiant PERSONNE22.), l'omission de paiement de 108 heures prestées par PERSONNE23.) et l'omission de paiement du montant de 4.846,18 heures prestées par PERSONNE18.).

Le tribunal a correctement résumé les dispositions de l'article L.222-10 du Code du travail.

Eu égard aux contestations du prévenu, force est de constater que cette disposition incrimine la perception par le salarié d'un salaire inférieur à un taux légalement fixé. Elle ne vise pas l'inexécution par l'employeur de son obligation

contractuelle de s'acquitter du salaire convenu ou de certains salaires ou heures supplémentaires, que cette inexécution repose sur une cause de justification (comme par exemple l'existence de contestations quant à la réalité des heures prestées) ou non, question qui relève de la compétence des juridictions du travail.

En l'occurrence, il n'est pas établi que le prévenu ait payé des salaires inférieurs aux taux de salaire minima prévus par la loi.

C'est dès lors à bon droit que le prévenu a été acquitté de ces infractions. Le jugement est à confirmer sur ce point.

- l'absence de tenue d'un registre des prolongations de la durée du travail (point D.2.6)

Il est reproché au prévenu d'avoir violé l'article L.211-29 du Code du travail par l'absence de tenue d'un registre des prolongations de la durée normale de travail, des heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que des rétributions payées de l'un ou l'autre de ces chefs pour les salariés/étudiants PERSONNE14.), PERSONNE7.), PERSONNE11.), PERSONNE12.), PERSONNE13.), PERSONNE17.), PERSONNE19.), PERSONNE8.), PERSONNE15.), PERSONNE16.) et PERSONNE3.).

Les deux sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.) sont concernées.

Contrairement aux affirmations du prévenu, l'obligation pour l'employeur de tenir un registre des prolongations de la durée du travail existait avant la loi du 14 mars 2017, donc plus précisément au moment de la période infractionnelle (9 janvier 2012 au 30 novembre 2012). En effet, d'après la version de l'article L.211-29 du Code du travail en vigueur au moment des faits, « *L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.* »

Le fait qu'un planning de travail ait été affiché dans la cuisine du restaurant ENSEIGNE1.) et que les salariés **pouvaient** y inscrire leurs heures supplémentaires n'équivaut pas à la tenue d'un registre ou autre document qui centralise les heures supplémentaires que l'employeur est obligé d'y répertorier.

Il ne découle pas des éléments du dossier que pour la société SOCIETE2.) ou la société SOCIETE1.), le prévenu ait satisfait aux prescriptions de l'article L.211-29 du Code du travail.

De ce fait et par adoption des motifs du jugement, c'est à bon droit que le tribunal a retenu le prévenu dans les liens des infractions libellées.

Les règles du concours d'infractions ont été correctement appliquées.

La peine la plus forte a été déterminée de manière correcte : il s'agit de la peine d'emprisonnement et d'amende obligatoire qui sanctionnent l'infraction de faux et d'usage de faux, à savoir un emprisonnement de trois mois à cinq ans et une amende obligatoire de 251 euros à 125.000 euros.

Quant au dépassement du délai raisonnable que le ministère public a reconnu, le jugement est à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a considéré qu'il y a eu dépassement du délai raisonnable, malgré la complexité de l'affaire. Toujours par adoption des motifs du jugement, la conséquence de ce dépassement est à situer au niveau de l'appréciation de la peine.

Au vu de l'ancienneté des faits, il y a lieu de faire abstraction d'une peine d'emprisonnement et de ne condamner le prévenu qu'à une peine d'amende, sur base de l'article 20 du Code pénal, par réformation du jugement. Au vu de la multitude des infractions et de la gravité des faits, il y a lieu de condamner le prévenu à une peine d'amende de 25.000 euros.

2) PERSONNE2.)

PERSONNE2.) n'est pas poursuivie en qualité de gérante de fait mais en qualité de gérante de droit des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.).

Dans une société à responsabilité limitée, chaque gérant est pénalement responsable du mauvais fonctionnement de l'entreprise. En cas d'existence de plusieurs gérants, comme en l'espèce, ils sont tous à considérer comme co-auteurs, quelle que soit leur désignation, gérant technique ou administratif, la loi n'opérant pas une telle distinction.

PERSONNE2.), acquittée en première instance au motif que l'enquête n'a pas révélé d'actes positifs de direction traduisant une immixtion effective dans le fonctionnement des deux sociétés, n'a pas vu ses contestations de fond être examinées par la juridiction de première instance.

En instance d'appel et au vu du réquisitoire du parquet général tendant à la confirmation de l'acquittement de PERSONNE2.), les contestations de la prévenue au pénal et au civil n'ont été formulées que de manière succincte.

Dans l'intérêt des droits de la défense, il y a lieu d'ordonner la disjonction des poursuites pénales à l'égard de PERSONNE2.) afin de parfaire l'instruction à l'audience en instance d'appel au pénal et au civil.

Le volet civil

Les prévenus considèrent que les revendications des parties civiles se basent sur la relation de travail qui les liait au prévenu. Or, les juridictions pénales seraient incompétentes en matière de revendications salariales. Les litiges se rapportant à un contrat de travail relèveraient de la compétence d'ordre public exclusive des juridictions du travail.

PERSONNE4.) aurait précisé à la fin de son audition réclamer ce qui lui est encore dû au titre de la relation de travail. Ce ne serait que sous l'insistance du tribunal qu'elle aurait reformulé sa demande et réclamer la réparation du dommage moral subi. De plus, elle aurait conclu un arrangement avec le prévenu lors de son départ.

PERSONNE5.) aurait réclamé le paiement d'heures supplémentaires restées impayées.

De plus, les créances salariales seraient soumises à une prescription triennale.

Enfin, il n'y aurait aucun lien de causalité entre les dommages allégués par les parties civiles et les faits reprochés aux prévenus.

PERSONNE4.) sollicite la confirmation du jugement. Elle précise que le dommage moral dont elle demande réparation résulte de la pression ressentie du fait de la prestation des nombreuses heures supplémentaires, de l'incertitude ressentie au sujet du paiement effectif des heures supplémentaires et de la pression générée, d'une part, par le contrôle que le prévenu exerçait sur le travail fourni par le biais de caméras de surveillance et, d'autre part, par la réception de lettres de la police et par l'intervention des enquêteurs dans le cadre de l'enquête pénale.

PERSONNE5.) demande également la confirmation du jugement. Il explique que le dommage moral dont il demande réparation résulte de la pression et des tracasseries éprouvés du fait des nombreuses irrégularités constatées ainsi que des tracasseries et du stress éprouvés du fait des nombreuses heures supplémentaires exigées par l'employeur.

L'unique dommage dont les parties civiles peuvent se prévaloir devant les juridictions pénales est celui résultant directement de la commission des infractions retenues à charge du prévenu, à l'exclusion des prétentions découlant de l'exécution du contrat de travail.

PERSONNE4.) a précisé sous la foi du serment en première instance que l'arrangement conclu avec le prévenu lors de la fin de la relation de travail ne concernait que des revendications d'ordre matériel, à l'exclusion de tout dommage moral.

Au vu des explications fournies à l'audience d'appel par PERSONNE4.) et PERSONNE5.), la Cour retient que les indemnités qui leur ont été allouées par la juridiction de première instance sont à confirmer par adoption des motifs.

PERSONNE3.), non présent en appel, a demandé en première instance le montant de 1.400 euros au titre d'un mois de salaire impayé. Cette revendication relève d'un différend entre employeur et salarié quant à l'exécution du contrat de travail, qui relève de la compétence exclusive des juridictions du travail. Par réformation du jugement, les juridictions pénales sont incompétentes *ratione materiae* pour connaître de cette demande. Le prévenu est dès lors à décharger de la condamnation au paiement du montant de 700 euros.

PAR CES MOTIFS,

la Cour d'appel, chambre correctionnelle, statuant contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.), de PERSONNE2.), de PERSONNE4.), de PERSONNE5.), par défaut à l'égard de PERSONNE3.), les prévenus et défendeurs au civil PERSONNE1.) et PERSONNE2.) entendus en leurs moyens de défense, les demandeurs au civil PERSONNE4.) et PERSONNE5.) en leurs conclusions et le représentant du ministère public en son réquisitoire,

reçoit les appels,

ordonne la disjonction des poursuites pénales dirigées contre PERSONNE2.) afin de parfaire l'instruction à l'audience en instance d'appel au pénal et au civil,

en **réserve** les frais,

au pénal,

dit l'appel de PERSONNE1.) partiellement fondé,

dit l'appel du ministère public non fondé,

réformant,

rectifie le libellé de l'infraction aux articles L.571-1 (2) point 2 et L.571-6 alinéa 2 du Code du travail conformément à la motivation de l'arrêt,

décharge PERSONNE1.) de la peine d'emprisonnement prononcée contre lui,

condamne PERSONNE1.) à une peine d'amende de vingt-cinq mille (25.000) euros,

fixe la durée de la contrainte par corps en cas de non-paiement de l'amende à deux cent cinquante (250) jours,

condamne PERSONNE1.) aux frais de sa poursuite pénale en instance d'appel, ces frais liquidés à 64,05 euros.

au civil,

dit l'appel de PERSONNE1.) partiellement fondé,

réformant,

dit que les juridictions pénales sont incompétentes pour connaître de la demande civile de PERSONNE3.),

laisse les frais de cette demande civile à charge de PERSONNE3.) ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

condamne PERSONNE1.) aux frais des demandes civiles de PERSONNE4.) et de PERSONNE5.) en instance d'appel,

Par application des textes de loi cités par la juridiction de première instance ainsi que des articles 20 et 66 du Code pénal et des articles 199, 202, 203, 210 et 211 du Code de procédure pénale.

Ainsi fait et jugé par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, dixième chambre, siégeant en matière correctionnelle, composée de Madame Valérie HOFFMANN, président de chambre, Monsieur Henri BECKER, premier conseiller, et de Madame Michèle HORNICK, conseiller, qui à l'exception de Madame Valérie HOFFMANN, qui se trouvait dans l'impossibilité de signer, ont signé le présent arrêt avec Monsieur Gilles FABER, greffier.

La lecture de l'arrêt a été faite en audience publique à la Cité Judiciaire, bâtiment CR, plateau du St. Esprit, par Monsieur Henri BECKER, premier conseiller, en présence de Madame Marie-Jeanne KAPPWEILER, premier avocat général, et de Monsieur Gilles FABER, greffier.