

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°434/24 X.
du 18 décembre 2024
(Not. 2654/23/CD)

La Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, dixième chambre, siégeant en matière correctionnelle, a rendu en son audience publique du dix-huit décembre deux mille vingt-quatre 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 ADRESSE1.) (Chine), demeurant à L-ADRESSE2.),
- 2) **la société SOCIETE1.) S.à.r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.),

prévenus **et appelants.**

FAITS :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un jugement contradictoire rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, chambre correctionnelle, le 29 février 2024, sous le numéro 558/2024, dont les considérants et le dispositif sont conçus comme suit :

« jugement »

De ce jugement, appel au pénal fut relevé au greffe du tribunal d'arrondissement de Luxembourg le 25 mars 2024 par le mandataire des prévenus PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) S.à.r.l. et le 26 mars 2024 par déclaration déposée au greffe du tribunal d'arrondissement de Luxembourg par le représentant du ministère public.

En vertu de ces appels et par citation du 13 mai 2024, les parties furent régulièrement requises de comparaître à l'audience publique du 6 novembre 2024 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 prévenu PERSONNE1.) agissant en son nom propre et en sa qualité de gérant de la société SOCIETE1.) S.à.r.l., assisté de l'interprète dûment assermenté à l'audience Yves BERNA, et 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 Henry DE RON, avocat à la Cour, demeurant à Strassen, développa plus amplement les moyens d'appel et de défense des prévenus PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) S.à.r.l.

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

Le prévenu PERSONNE1.) agissant en son nom propre et en sa qualité de gérant de la société SOCIETE1.) S.à.r.l. eut la parole en dernier.

LA COUR

prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique du 18 décembre 2024, à laquelle le prononcé avait été refixé, l'**arrêt** qui suit:

Par déclaration du 25 mars 2024 au greffe du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, le mandataire de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et de PERSONNE1.) a déclaré interjeter appel contre le jugement n°558/2024 rendu contradictoirement en date du 29 février 2024, par une chambre correctionnelle du tribunal d'arrondissement de Luxembourg. Le jugement attaqué est reproduit aux qualités du présent arrêt.

Par déclaration d'appel du 25 mars 2024, entrée au greffe du tribunal le jour suivant, le procureur d'Etat de Luxembourg a fait interjeter appel au pénal contre le prédit jugement.

Ces appels, relevés conformément à l'article 203 du Code de procédure pénale et endéans le délai légal, sont recevables.

Par ledit jugement la société SOCIETE1.), en sa qualité d'employeur, a été condamnée à 7 amendes de 5.000 euros chacune et PERSONNE1.), en sa qualité de gérant unique de la société SOCIETE1.), à 7 amendes de 3.000 euros chacune ainsi qu'à une peine d'emprisonnement de 9 mois, assortie du sursis intégral, pour avoir comme auteurs, entre le 13 mai 2022 et le 2 décembre 2022 à ADRESSE4.), dans les locaux de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., en infraction à l'article L.572-5 du Code du travail, employé sept ressortissants d'un pays tiers en séjour irrégulier, avec la circonstance que l'infraction a été répétée de manière persistante, qu'elle a trait à l'emploi simultané d'un nombre significatif de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier et qu'elle s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives notamment au niveau de la rémunération.

Le tribunal a encore retenu les prévenus dans les liens de la prévention d'avoir, en infraction aux articles L.222-2, L.222-9 et L.222-10 du Code du Travail, versé des rémunérations inférieures au salaire social minimum légal, tels que fixés par l'article L.222-9 alinéa 1er du Code du Travail,

Pour statuer ainsi le tribunal a, en premier lieu, déclaré le moyen d'irrecevabilité des poursuites tiré du principe « *non bis in idem* » non fondé, au motif que l'Inspection du travail et des Mines (ci-après l'ITM) a prononcé les sanctions administratives à l'encontre de la seule société SOCIETE1.) en sa qualité d'employeur et non à l'encontre du prévenu actuel PERSONNE1.), ni en sa qualité de gérant unique la société SOCIETE1.) ni en son nom personnel.

En ce qui concerne la société SOCIETE1.), le tribunal a relevé que la société a été condamnée à une amende administrative du chef de l'emploi illégal de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier conformément à l'article 572-4 du Code du travail, tandis que la poursuite pénale viserait l'infraction pénale telle que définie à l'article L. 572-5 du même code en raison des circonstances aggravantes de la persistance, du nombre significatif des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier et des conditions de travail abusives résultant du niveau de leur rémunération. Les infractions poursuivies par le ministère public viseraient dès lors des infractions différentes et complémentaires à celles sanctionnées par les amendes administratives prononcées par l'ITM. Il n'y aurait dès lors pas lieu de déclarer les poursuites irrecevables en application du principe « *non bis in idem* ».

Quant au fond, le tribunal a constaté qu'il résulterait des constatations des inspecteurs de l'ITM consignées dans leur rapport du 18 janvier 2023, des procès-verbaux des 8 juin 2022 et 2 décembre 2022 de la police grand-ducale, ensemble les aveux de PERSONNE1.), que la société SOCIETE1.), dont le prévenu est le gérant unique, a employé sept ressortissants chinois, donc des ressortissants d'un pays tiers, en situation irrégulière au Grand-Duché de Luxembourg, pour ne disposer ni d'une autorisation de

séjour ni d'un permis de travail, pour effectuer un travail au sein du restaurant exploité par la société SOCIETE1.).

En ce qui concerne la condition de la répétitivité des faits, le tribunal a souligné que la société a employé au moins trois salariés avant le premier contrôle du 13 mai 2022 et avait continué à les employer en date du 2 décembre 2022, date du deuxième contrôle, et avait même augmenté le personnel de quatre salariés nouvellement embauchés, ceux-ci également en situation irrégulière et sans permis de travail. Il a par conséquent retenu la circonstance de l'emploi d'un nombre significatif d'employés. L'infraction s'accompagnerait encore de la condition du travail abusif pendant une période prolongée qui résulterait de la rémunération des sept personnes qui ne correspondrait pas à la rémunération minimale et que le salaire minimal n'aurait pas été respecté. La non-affiliation des salariés à la sécurité sociale n'a pas été considérée comme un élément de travail abusif pour constituer une infraction distincte.

Quant à la deuxième prévention concernant les infractions aux articles L. 222-2, L. 222-9 et L. 222-10 du Code du travail relatif au paiement du salaire minimum, le tribunal l'a tenu pour établi au vu des développements faits au point 1.

A l'audience de la Cour, PERSONNE1.) a reconnu les faits lui reprochés, mais a expliqué son comportement par l'afflux irrégulier de clients dans le restaurant pendant certaines heures de pointe et la difficulté de trouver du personnel.

Son mandataire conclut à l'irrecevabilité des poursuites tant contre la société SOCIETE1.), que contre son mandant en application du principe « *non bis in idem* », ses mandants ayant déjà été sanctionnés par l'ITM qui a prononcé deux amendes administratives ayant un caractère pénal, pour des faits identiques du chef de l'emploi des mêmes ressortissants chinois. Il souligne que les personnes n'auraient été employées que quelques heures par jour pendant les heures de pointe ou lors d'une surcharge du volume de travail.

Les salaires horaires payés correspondraient toutefois au salaire minimum légal tel que cela résulterait des quittances de salaires.

A titre subsidiaire, il demande à voir réduire les amendes prononcées à l'encontre de la société SOCIETE1.) qui aurait déjà payé deux amendes administratives et au vu de la situation financière de celle-ci réalisant un chiffre d'affaires peu important, tel que cela résultait des trois derniers bilans. En ce qui concerne PERSONNE1.), la réduction des amendes est demandée au vu de son faible revenu.

Le représentant du ministère public conclut à la confirmation du jugement entrepris. Les faits actuellement poursuivis par la voie pénale seraient différents de ceux sanctionnés par les amendes administratives, prononcées d'ailleurs contre la seule société

SOCIETE1.), pour constituer des infractions différentes et des infractions aggravées. Le principe « *non bis in idem* » ne s'appliquerait dès lors pas.

Quant au fond, le jugement serait à confirmer, les infractions ayant été établies à suffisance par les constatations des agents de l'ITM et des agents de police verbalisants.

Quant aux amendes prononcées, il requiert encore la confirmation du jugement entrepris au vu de la gravité des faits et de la circonstance qu'après un premier contrôle en date du 13 mai 2022, PERSONNE1.) a persisté dans ses actes et a continué à méconnaître les dispositions de la loi.

Les débats à l'audience de la Cour n'ont pas apporté de faits nouveaux par rapport à ceux qui ont été soumis à l'appréciation de la chambre correctionnelle du tribunal d'arrondissement qui en a fourni une relation correcte de sorte que la Cour peut se rapporter à l'exposé des faits du tribunal.

- *Quant à la recevabilité des poursuites pénales*

Par décision du 17 mai 2022, l'ITM a ordonné la cessation immédiate du travail des salariés PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) en application des articles L.573-4 et L.614-5 du Code du travail. Par décision du 18 mai 2022, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a prononcé une amende administrative de 7.500 euros à l'égard de la société SOCIETE1.), en sa qualité d'employeur, pour avoir employé illégalement des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, à savoir PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.), le tout en application de l'article L.572-4 paragraphe 1^{er} du Code du travail.

À la suite d'un deuxième contrôle en date du 2 décembre 2022, l'ITM a ordonné par décision du 9 décembre 2022, la cessation immédiate du travail de PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.) et une amende administrative de 10.000 euros a été prononcée par décision du 21 décembre 2022 en application de l'article L.572-4 paragraphe 1^{er} du Code de travail pour emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

C'est dès lors à bon droit que les juges de première instance ont déclaré le moyen d'irrecevabilité présenté par PERSONNE1.) non fondé vu qu'il n'a pas fait l'objet des sanctions administratives et n'en était pas visé.

La société SOCIETE1.), en revanche, a fait l'objet, en application de l'article 572-4 du Code du travail, de deux sanctions administratives pour avoir « *employé un ou plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier* ».

La sanction administrative est prononcée par une autorité administrative pour sanctionner des manquements à des règles administratives ou réglementaires dans le but de déjudiciariser certains comportements avec l'objet de veiller à l'ordre public et de veiller au respect des réglementations administratives.

Il est en principe possible de cumuler une sanction administrative et une sanction pénale pour les mêmes faits, à condition que ce cumul respecte le principe de proportionnalité et ne constitue pas une double peine, une personne ne pouvant être condamnée deux fois pour les mêmes faits. Le cumul doit être justifié par des finalités différentes et la personne ne doit pas être excessivement sanctionnée.

L'article L.572-4 du Code du travail sanctionne l'emploi d'un ou de plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, d'une amende administrative tandis que l'article L.572-5 du même code sanctionne pénalement, conformément à la directive européenne 2009/52CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009, l'emploi d'un ou de plusieurs ressortissants en séjour irrégulier, aggravé par l'une des cinq circonstances limitativement énumérées par la directive et repris dans la loi du 21 décembre 2012.

La Cour rejoint dès lors le tribunal lorsqu'il retient que *le législateur a voulu prévoir et réprimer deux comportements différents : la sanction administrative prévue par l'article L. 572-4 sanctionne l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, alors que l'article L. 572-5 sanctionne l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, accompagné d'une des circonstances aggravantes prévues par la même disposition.*

Les faits poursuivis en l'espèce contre la société SOCIETE1.) sont complémentaires aux faits, qui ont été sanctionnés par l'octroi de deux amendes administratives prononcées à l'encontre de la société SOCIETE1.).

C'est donc à bon escient que les juges de première instance ont déclaré le moyen de l'irrecevabilité des poursuites tiré de la fin de non-recevoir tirée du principe « *non bis in idem* ».

- *Quant au fond*

L'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier est interdit par l'article L.572-1 du Code du travail.

Est considéré par l'article L.572-2 (2) du même code comme un « *ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier* », un ressortissant de pays tiers présent sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg qui ne remplit pas ou qui ne remplit plus les conditions de séjour prévues par la législation sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

L'article L.527-3 du Code du travail impose à l'employeur d'un ressortissant de pays tiers les obligations suivantes : 1) d'exiger que les ressortissants de pays tiers, avant d'occuper l'emploi, disposent d'une autorisation de séjour ou du titre de séjour qu'il lui présente, 2) que le salarié détient pendant la durée de la période d'emploi une copie de cette autorisation de séjour en vue d'une éventuelle inspection et 3) que l'employeur notifie au ministre ayant l'immigration dans ses attributions le début de la période d'emploi dans un délai de trois jours ouvrables.

Il reste acquis en cause que la société SOCIETE1.) a employé les sept personnes ressortissantes chinoises visées par le réquisitoire du ministère public, que ces sept personnes se trouvent en situation irrégulière au Grand-Duché de Luxembourg et qu'elles ont exécuté un travail au sein du restaurant exploité par la société SOCIETE1.), partant ont exercé une activité réglementée par le Code du travail.

Les salariés étaient employés de manière irrégulière au sens des points 3 et 4 du même code pour ne pas disposer ni d'une autorisation de séjour ni d'un permis de travail.

Ni la société SOCIETE1.) ni PERSONNE1.) ne sauraient faire valoir qu'ils ignoraient la situation irrégulière des salariés.

Par décision du 17 mai 2022, l'ITM a ordonné la cessation immédiate du travail des salariés PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) en application des articles L. 573-4 et L. 614-5 du Code du travail. Par décision du 18 mai 2022, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a prononcé une amende administrative de 7.500 euros à l'égard de la société SOCIETE1.), en sa qualité d'employeur pour avoir employé illégalement des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, à savoir PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.), le tout en application de l'article L. 572-4 paragraphe 1^{er} du Code du travail.

Par suite d'un deuxième contrôle en date du 2 décembre 2022, l'ITM a ordonné par décision du 9 décembre 2022, la cessation immédiate du travail de PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.) et une amende administrative de 10.000 euros a été prononcée par décision du 21 décembre 2022 en application de l'article L. 572-4 paragraphe 1^{er} du Code de travail pour emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

Il reste établi que la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.) ont commis l'infraction de l'emploi des sept salariés en séjour irrégulier de manière répétitive entre le 13 mai 2022 et le 2 décembre 2022.

L'emploi a également été fait de manière abusive au vu des rémunérations payées par la société aux dits employés.

L'article L. 572-2 du Code du travail définit les « *conditions de travail particulièrement abusives* » comme suit : « *des conditions de travail, y compris celles résultant de discriminations fondées sur le genre ou sur d'autres facteurs, dans lesquelles il existe une disproportion frappante par rapport aux conditions de travail des salariés légalement employés, ayant notamment une incidence sur la santé et la sécurité des personnes, et qui porte atteinte à la dignité humaine* ».

La Cour renvoie sur ce point à la motivation exhaustive développée par le tribunal quant à la valeur probante des quittances de salaires que PERSONNE1.) a remis seulement à l'occasion de son audition devant la police et non lors des contrôles par l'ITM ni sur injonction de l'ITM des 17 mai 2022 et du 9 décembre 2022.

Dans la mesure où il reste établi que les ressortissants ont été engagés pour une période plus prolongée que les prévenus l'ont affirmé et à défaut de preuves concernant la rémunération conforme aux exigences légales documenté par des fiches de salaires pendant la période allant au-delà des heures prestées telles qu'indiquées sur les quittances, la Cour approuve les juges de première instance lorsqu'ils retiennent que le salaire social minimum n'a pas été respecté et que partant les conditions de travail étaient particulièrement abusives.

- *Quant aux peines à prononcer*

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

Au vu de la gravité des faits, du nombre des salariés employés illégalement (7 personnes sur 14 salariés), la durée et surtout la persévérance dans l'état délictuel et l'exploitation de travailleurs ressortissant d'un pays tiers en situation illégale, la Cour approuve les juges de première instance dans leur appréciation quant au quantum de la peine, en rappelant qu'une peine pénale doit également avoir un effet dissuasif et amender le prévenu, ce qui jusqu'au deuxième contrôle n'a pas eu lieu.

Le jugement est dès lors à confirmer tant en ce qui concerne les préventions retenues que le quantum de la peine prononcée.

PAR CES MOTIFS,

la Cour d'appel, dixième chambre, siégeant en matière correctionnelle, statuant contradictoirement, le prévenu PERSONNE1.) agissant en son nom propre et en sa qualité de gérant de la société SOCIETE1.) S.à.r.l. entendu en ses moyens d'appel et de défense et le représentant du ministère public en son réquisitoire,

r e ç o i t les appels ;

d i t les appels non fondés;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et PERSONNE1.) solidairement aux frais de leur poursuite pénale en instance d'appel, ces frais liquidés à 22,00 euros.

Par application des textes de loi cités par la juridiction de première instance en y ajoutant les 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 criminelle, composée de Monsieur Jean ENGELS, président de chambre, de Monsieur Henri BECKER, premier conseiller, et de Madame Joëlle DIEDERICH, conseiller, qui 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 Jean ENGELS, président de chambre, en présence de Monsieur Serge WAGNER, premier avocat général, et de Monsieur Gilles FABER, greffier.