

Texte pseudonymisé

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

Jugt no 2095 /2024

Notice no 35618/21/CD

/

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 OCTOBRE 2024

Le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, **septième chambre correctionnelle**, a rendu le jugement qui suit:

dans la cause du Ministère Public contre

PERSONNE1.)

né le DATE1.) à ADRESSE1.)
demeurant ADRESSE2.)

- p r é v e n u -

F A I T S :

Par citation du **23 janvier 2024**, le Procureur d'Etat près le Tribunal d'arrondissement de Luxembourg a requis le prévenu de comparaître à l'audience publique du **8 février 2024** devant le Tribunal correctionnel de ce siège, pour y entendre statuer sur les préventions suivantes:

1. **infraction à l'article L.222-1 du Code du Travail sanctionné par l'article L.222-10 du Code du Travail,**
2. **en infraction à l'article L.211-29 du Code du Travail sanctionné par l'article L.211-36 du Code du travail**

3. en infraction à l'article L.233-17 du Code du Travail sanctionné par l'article L.233-20 du Code du travail
4. en infraction à l'article L.312-3 du Code du Travail sanctionné par l'article L.314-4 du Code du travail
5. en infraction à l'article L.326-1 du Code du Travail sanctionné par l'article L.327-2 du Code du travail
6. en infraction à l'article L.572-5 du Code du Travail.

A cette date, l'affaire fut remise contradictoirement au 23 septembre 2024.

A l'audience publique du **23 septembre 2024**, le vice-président constata l'identité du prévenu **PERSONNE1.)**, lui donna connaissance de l'acte qui a saisi le Tribunal et l'informa de son droit de se taire et de son droit de ne pas s'incriminer soi-même.

Les témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) furent entendus, chacun séparément en leurs déclarations orales après avoir prêté le serment prévu à l'article 155 du Code de procédure pénale.

Le prévenu PERSONNE1.) fut entendu en ses explications et moyens de défense.

Le représentant du Ministère Public, Laurent SECK, substitut principal du Procureur d'Etat, résuma l'affaire et fut entendu en son réquisitoire.

Maître Catherine FUNK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, exposa plus amplement les moyens de défense du prévenu PERSONNE1.).

Le prévenu PERSONNE1.) eut la parole en dernier.

Le Tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience de ce jour, date à laquelle le prononcé avait été fixé, le

J U G E M E N T qui suit :

Vu la citation à prévenu du **25 janvier 2024 (not. 35618/21/CD)** régulièrement notifiée à PERSONNE1.).

Vu le procès-verbal n°1344/2022 établi le 22 février 2023 par la Police Grand-Ducale, région Centre-Est, Unité Commissariat Remich/Mondorf.

Le Ministère Public reproche au prévenu, d'avoir :

« *Comme auteur,*

depuis un temps non prescrit et notamment entre mai 2021 et octobre 2021 à ADRESSE2.), sans préjudice des circonstances de temps et de lieu exactes,

1. en infraction à l'article L. 222-1 du Code du Travail sanctionné par l'article L. 222-10 du Code du Travail,

avoir employé des salariés en leur versant un salaire en dessous du salaire social minimum et ce notamment pour les salariés énumérés ci-dessous aux périodes suivantes :

entre mai 2021 et octobre 2021

*PERSONNE4.), née le DATE2.)
entre juillet et octobre 2021*

PERSONNE5.), née le DATE3.)

entre août 2021 et septembre 2021

PERSONNE6.), né le DATE4.)

entre septembre 2021 et octobre 2021

*PERSONNE7.), né le DATE5.)
PERSONNE8.), né le DATE6.)
PERSONNE9.), née le DATE7.) PERSONNE10.), née le DATE8.)
PERSONNE11.), né le DATE9.)
PERSONNE12.), né le DATE10.)
PERSONNE13.), né le DATE11.)
PERSONNE14.), né le DATE12.)
PERSONNE15.), né le DATE13.)
PERSONNE16.), né le DATE14.)
PERSONNE17.), née le DATE15.)
PERSONNE18.), né le DATE16.)*

2. en infraction à l'article L. 211-29 du Code du Travail sanctionné par l'article L. 211-36 du Code du Travail,

avoir omis de tenir un registre ou fichier de temps de travail des salariés qui étaient employés par lui,

3. en infraction à l'article L. 233-17 du Code du Travail sanctionné par l'article L. 233-20 du Code du Travail,

avoir omis de tenir livre sur le congé légal des salariés qui étaient employés par lui,

4. en infraction à l'article L. 312-3 du Code du Travail sanctionné par l'article Travail,

avoir omis de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de son activité,

5. en infraction à l'article 326-1 du Code du Travail sanctionné par l'article L. 327-2 du Code du Travail,

avoir en tant qu'employeur occupé des salariés et notamment

PERSONNE4.), née le DATE2.)

PERSONNE5.), née le DATE3.)

sans qu'ils aient été soumis à un examen médical d'embauche,

6. en infraction à l'article L.572-5 du Code du Travail,

d'avoir employé un ressortissant d'un pays tiers en séjour irrégulier, avec la circonstance que l'infraction a été répétée de manière persistante, a trait à l'emploi simultané d'un nombre significatif de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives; est commise par un employeur qui utilise le travail ou les services d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier en sachant que cette personne est victime de la traite des êtres humains, ou a trait à l'emploi illégal d'un mineur ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier,

en l'espèce, d'avoir employé PERSONNE12.), né le DATE10.), de nationalité tunisienne, PERSONNE14.), né le DATE12.), de nationalité libanaise et PERSONNE13.), né le DATE11.), de nationalité tunisienne avec la circonstance que :

- l'infraction est répétée de manière persistante et*
- l'infraction a trait à l'emploi simultané d'un nombre significatif de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier,*
- l'infraction s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives notamment eu égard au défaut d'affiliation à la sécurité sociale et au paiement d'un salaire inférieur au salaire social minimum ».*

I. Les faits

Les faits tels qu'ils résultent des éléments du dossier répressif ainsi que des débats menés à l'audience publique, peuvent se résumer comme suit :

Le 12 octobre 2021, l'inspection du travail et des mines (ci-après « ITM ») a procédé à un contrôle de l'entreprise individuelle SOCIETE1.), sise à ADRESSE2.), suite à l'information reçue par la Police Grand-Ducale du Commissariat de Remich, que des salariés auraient manifesté devant le siège de l'entreprise, sise à l'adresse privée de PERSONNE1.), en raison de leur conditions de travail.

Arrivés sur les lieux, les membres de l'inspectorat ont constaté la présence de plusieurs salariés, dont deux ressortissants de pays tiers ont déjà été transportés par les agents de police au Commissariat de Remich afin de procéder aux vérifications qui s'imposaient :

- PERSONNE13.), de nationalité tunisienne,
- PERSONNE16.), de nationalité camerounaise.

PERSONNE7.), porte parleur des salariés, a expliqué qu'un ancien salarié de PERSONNE1.) l'aurait informé que PERSONNE1.) ne payerait pas correctement ses salariés. Dans la mesure où cette information aurait inquiété les salariés, ces derniers auraient voulu confronter l'employeur et que la police y intervienne. PERSONNE7.) a encore déclaré que les salariés recevaient un salaire horaire de 10 euros et que PERSONNE1.) prenait en charge leur déjeuner. Les heures de travail seraient fixées du lundi au samedi de 7.30 heures à 17.00 heures avec une pause de midi d'une heure, soit 8,5 heures de travail journalier et 51 heures de travail hebdomadaire. Les salariés suivants ont pu être retrouvés sur les lieux et ont été contrôlés et interrogés :

- PERSONNE4.), de nationalité polonaise, a affirmé qu'elle était employée depuis le mois de mai 2021, et qu'elle recevait un salaire horaire de 10 euros, payé en espèces. D'après les vérifications de l'ITM, elle était affiliée à temps plein depuis le 12 juillet 2021.
- PERSONNE7.), de nationalité luxembourgeoise, a déclaré qu'il travaillait pour PERSONNE1.) depuis le 4 octobre 2021, 8,5 heures par jour, 6 jours par semaine. Le salaire convenu aurait été de 10 euros par heure. Il n'aurait toutefois pas reçu de salaire au moment du contrôle.
- PERSONNE12.), de nationalité tunisienne, a déclaré avoir été employé par PERSONNE1.) depuis le 11 octobre 2021, et qu'il a travaillé 8 heures par jour, sans avoir touché un salaire au moment du contrôle. Par courriel du 13 octobre 2011, le Ministère des Affaires étrangères a confirmé que PERSONNE12.) était en séjour irrégulier.
- PERSONNE19.), de nationalité gambienne, a déclaré travailler pour PERSONNE1.) depuis le 27 septembre 2021, 8 heures par jour et 6 jours par semaine. Le salaire horaire de 10 euros convenu entre parties n'aurait pas encore été payé. Par courriel du 13 octobre 2011, le Ministère des Affaires étrangères a confirmé que PERSONNE19.) ne disposait pas d'une autorisation de travail sur le territoire luxembourgeois.
- PERSONNE17.), de nationalité ivoirienne, a déclaré que depuis le 4 octobre 2021, elle a travaillé 4 jours entier pour PERSONNE1.), 7 heures par jour. Elle n'aurait pas encore touché son salaire, qui était de 10 euros par heure. Par courriel du 13 octobre 2011, le Ministère des Affaires étrangères a confirmé que PERSONNE17.) ne disposait pas d'une autorisation de travail sur le territoire luxembourgeois.
- PERSONNE8.), de nationalité luxembourgeoise, aurait travaillé depuis le 8 septembre 2021 pour PERSONNE1.). Il aurait travaillé 6 jours par semaine et aurait convenu un salaire horaire de 10 euros.

- PERSONNE9.), de nationalité luxembourgeoise, aurait travaillé depuis le 9 octobre 2021 pour PERSONNE1.). Elle aurait travaillé 6 jours par semaine et aurait convenu un salaire horaire de 10 euros.
- PERSONNE14.), de nationalité libanaise, a déclaré qu'il était engagé par PERSONNE1.) depuis le 8 septembre 2021, 8 heures par jour et 6 jours par semaine. Le salaire journalier serait de 80 euros. Le Ministère des Affaires étrangères a confirmé que PERSONNE14.) était en séjour irrégulier.
- PERSONNE10.), de nationalité luxembourgeoise, aurait été engagée le 11 septembre 2021 par PERSONNE1.). Elle aurait travaillé 8 heures par jour et 6 jours par semaine. Elle n'aurait pas encore reçu son salaire.
- PERSONNE11.), de nationalité luxembourgeoise, aurait été engagé le 4 octobre 2021 par PERSONNE1.). Il aurait travaillé 8 heures par jour et 6 jours par semaine. Il n'aurait pas encore reçu son salaire.
- PERSONNE18.), de nationalité ivoirienne, a déclaré travailler pour PERSONNE1.) depuis le 29 septembre 2021, contre un salaire horaire de 10 euros. Aucune rémunération ne lui aurait été versée au moment du contrôle. Le Ministère des Affaires étrangères a confirmé que PERSONNE18.) ne disposait pas d'une autorisation de travail sur le territoire luxembourgeois.
- PERSONNE6.), de nationalité française, a affirmé qu'il travaillait pour PERSONNE1.) du 9 août 2021 au 21 septembre 2021, 8 heures par jour et 6 jours par semaine. Il se serait rendu à l'adresse de PERSONNE1.), afin de réclamer son salaire, alors qu'il n'aurait reçu que la somme de 680 euros.

En date du 14 octobre 2021, suite aux informations reçues par le Ministère des Affaires étrangères, l'ITM a ordonné la cessation de travail pour ressortissants de pays tiers sans titre de séjour pour les salariés concernés PERSONNE12.), PERSONNE13.) et PERSONNE14.), ainsi qu'une cessation de travail pour ressortissants de pays tiers sans autorisation de travail pour les salariés PERSONNE19.), PERSONNE16.), PERSONNE17.) et PERSONNE18.).

PERSONNE1.) a été enjoint de faire parvenir les documents nécessaires afin de permettre à l'ITM de pouvoir vérifier le respect des conditions de travail des salariés, dont notamment les fiches de salaire. Aucune fiche de salaire n'a été communiquée.

PERSONNE1.) n'a également pas donné suite à l'injonction de fournir une copie du certificat de formation du salarié désigné, ou, à défaut, une copie de l'inscription à la formation du salarié désigné ainsi la preuve d'envoi y afférente. Il n'a pas non plus communiqué une copie du registre spécial ou fichier reprenant le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux et le travail de nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs pour les salariés suivants :

- PERSONNE7.),
- PERSONNE8.),
- PERSONNE9.),
- PERSONNE10.),

- PERSONNE11.),
- PERSONNE6.)
- PERSONNE5.),
- PERSONNE4.).

Il ressort encore du rapport du 29 novembre 2021 que PERSONNE1.) a également omis de soumettre à l'ITM une copie du livre relatif au congé légal ou les fiches de salaire reprenant le décompte du congé légal, du certificat médical d'embauche, ainsi que le cas échéant du certificat médical périodique valide ou, à défaut, la demande patronale, concernant les salariés précités.

PERSONNE1.) a informé l'ITM que les salariés ayant fait objet du contrôle du 12 octobre 2021 ne travaillaient plus au sein de sa société. Il a également envoyé des contrats de travail non-datés et non-signés.

En date du 20 octobre 2021, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a prononcé une amende administrative de 7.500 euros pour emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier à l'encontre de l'entreprise individuelle PERSONNE1.).

Lors de son audition devant la police en date du 21 mars 2023, PERSONNE1.) a déclaré qu'il a repris la société au courant de l'année 2019 de sa mère, et que depuis lors il a assuré la fonction de gérant. Dans le cadre de cette fonction, il aurait été responsable du recrutement des travailleurs lors des vendanges, ainsi de la comptabilité. Dans le cadre du recrutement des travailleurs saisonniers, il aurait choisi les salariés PERSONNE12.), PERSONNE13.) et PERSONNE14.), parmi une liste créée par la Vinsmoselle. Il n'aurait pas eu connaissance qu'ils n'auraient disposés ni d'un titre de séjour ni d'une autorisation de travail.

PERSONNE1.) a précisé que les autres salariés ont été recrutés via une annonce publiée sur Facebook par son ami PERSONNE20.).

Sur question des agents de police, il a confirmé qu'il a payé la plupart des salaires en espèces.

Il a précisé que PERSONNE5.) n'a pas travaillé pour la société.

Sur question, PERSONNE1.) a précisé qu'un salaire journalier de 80 euros a été convenu avec les salariés, pour 8 heures par jour. Il leur aurait également mis à disposition de la nourriture et des boissons.

PERSONNE1.) a encore précisé qu'il était travailleur désigné et qu'il en disposait un certificat, versé à la fin de l'audition. Il a pourtant confirmé ne pas avoir eu un registre du temps de travail, mais que les heures de travail étaient de 07.30 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 16.30 heures, soit 8 heures par jour, et ceci 5 jours par semaine, soit du lundi au vendredi.

Il a expliqué ne pas avoir tenu un registre des congés, dans la mesure où, d'après les explications de son comptable, les salariés n'auraient pas eu droit à des jours de congé, vu leur période de travail n'excédant pas les 10 jours.

PERSONNE1.) a précisé, sur question des agents de police, que PERSONNE4.) a travaillé depuis plus de 2 mois au sein de son entreprise. Il l'aurait envoyée chez le médecin du travail, mais au vu du nombre de personnes y attendant, l'examen n'aurait pas pu être réalisé.

A l'audience publique, les témoins ont résumé les constatations contenues dans les rapports dressés en cause.

Le prévenu PERSONNE1.) a déclaré maintenir ses déclarations policières. Il a précisé qu'il n'avait aucune mauvaise intention et qu'il n'avait aucune compétence ni aucune capacité concernant la partie administrative de sa fonction. Il aurait engagé une fiduciaire afin de gérer le volet comptable et financier de sa société. Sur question du Tribunal, il a précisé qu'il était d'avis que les salariés PERSONNE12.), PERSONNE13.) et PERSONNE14.) se trouvaient en situation régulière vu qu'ils figuraient sur la liste mise à disposition par la Vinsmoselle, de sorte qu'il n'a fait aucune démarche afin de contrôler leurs papiers.

Le mandataire du prévenu, Maître Catherine FUNK, a tout d'abord soulevé que PERSONNE1.), n'étant qu'un simple viticulteur, ne se serait pas rendu compte de ses obligations dans le cadre de sa fonction de gérant de l'entreprise individuelle.

Concernant l'infraction libellée sub 1., Maître Catherine FUNK a souligné qu'il ne résulterait d'aucun élément du dossier que PERSONNE5.) aurait été employée par PERSONNE1.). En outre, il ressortirait des pièces versées en cause, que les salaires horaires de 10 euros auraient tous été payés par PERSONNE1.) en espèces, après le contrôle de l'ITM. Aucun salarié n'aurait fait des réclamations ni à l'ITM ni à la Police.

Elle a partant conclut à l'acquittement de son mandant de cette infraction.

Au vu des aveux de son mandant concernant les infractions libellées sub 2. et 3., il y aurait lieu de retenir PERSONNE1.) dans les liens de ces préventions.

Maître Catherine FUNK a encore demandé l'acquittement de son mandant de l'infraction sub 4. de la citation à prévenu, tout en renvoyant au certificat versé en cause, prouvant que PERSONNE1.) aurait été travailleur désigné à la sécurité et à la santé, ayant suivi les cours et formations nécessaires.

En ce qui concerne l'infraction libellée sub 5., la défense a plaidé que dans la mesure où PERSONNE5.) n'aurait jamais été engagée par PERSONNE1.), il y aurait lieu d'en faire abstraction dans le libellé. Concernant PERSONNE4.), PERSONNE1.) aurait reconnu l'infraction lui reprochée.

Enfin, Maître Catherine FUNK a demandé l'acquittement de son mandant de l'infraction libellée sub 6., alors que les conditions prévues par l'article L.572-5 du Code du travail ne seraient pas remplies en l'espèce. Tout d'abord, le Ministère Public aurait omis de rapporter la preuve que PERSONNE12.) aurait été en séjour irrégulier, ce dernier n'aurait pas pu être identifié.

Le caractère persistant de l'infraction ne serait pas non plus établi, alors qu'une période d'emploi de quelques semaines ne serait pas persistante. Aucun contrôle par l'ITM dans le passé n'aurait été fait afin de déterminer la présence de l'un ou de l'autre salarié en séjour irrégulier.

Maître Catherine FUNK a encore précisé que le nombre de deux, respectivement de trois salariés, parmi 14, ne constituerait pas un nombre significatif au sens de la disposition précitée.

En dernier lieu, elle a souligné que dans la mesure où le salaire social minimum aurait été payé aux salariés et que ces derniers auraient été affiliés au Centre Commun de la Sécurité Sociale, les conditions de travail n'auraient pas été abusives, de sorte que cette condition ne serait pas non plus remplie.

II. En droit

1. Quant à l'infraction libellée sub 1.

La défense a demandé l'acquittement de cette infraction, au motif que, contrairement à ce qui est libellé par le Ministère Public, PERSONNE1.) aurait versé un salaire social minimum aux salariés tels que cités dans la citation à prévenu.

Dans ce contexte, le Tribunal relève que le Code de procédure pénale adopte le système de la libre appréciation de la preuve par le juge qui forme son intime conviction librement sans être tenu par telle preuve plutôt que par telle autre. Il interroge sa conscience et décide en fonction de son intime conviction.

Le juge apprécie souverainement en fait, la valeur probante des éléments sur lesquels il fonde son intime conviction (Cass. Belge, 31 décembre 1985, Pas. Belge 1986, I, p.549).

Cependant, si le juge pénal peut fonder sa décision sur l'intime conviction, il faut que cette conviction résulte de moyens de preuve légalement admis et administrés en la forme. En d'autres termes, sa conviction doit être l'effet d'une conclusion, d'un travail préliminaire de réflexion et de raisonnement, ne laissant plus de doute dans l'esprit d'une personne raisonnable.

Les articles L.222-1 et suivants du Code du travail obligent tout employeur de rémunérer les salariés au moins au taux du salaire minimum légal.

L'article L.222-10 du même code incrimine les employeurs qui ont versé des salaires inférieurs à ce taux.

En l'espèce, la défense a contesté cette infraction et a renvoyé aux fiches de salaires versées en cause.

En effet, si en matière pénale la charge de la preuve incombe au Ministère Public, il n'en demeure pas moins que le prévenu, en cas de contestation, doit étayer ses affirmations de façon crédible.

Or, le Tribunal se doit de constater que la défense reste en défaut de verser les preuves de paiement des salaires concernant les salariés.

Ainsi, et à défaut de preuve, le Tribunal ne saurait apprécier si les salaires réellement perçus par les salariés correspondaient ou non au salaire social minimum tel qu'exigé par la disposition précitée. L'infraction telle que libellée par le Ministère Public est partant établie en l'espèce.

Il y a toutefois lieu de modifier le libellé du Ministère Public, en ce sens qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier répressif que PERSONNE5.) ait été employée par PERSONNE1.), de sorte qu'il y a lieu de modifier le libellé en ce sens.

2. Quant à l'infraction libellée sub 2.

A l'audience publique, le prévenu a été en aveu d'avoir omis de tenir un registre ou un fichier de temps de travail de ses salariés, au motif qu'il n'aurait pas eu conscience de ses obligations et responsabilités en sa qualité de gérant de l'entreprise. L'infraction résulte à suffisance de droit, notamment des constatations policières et des membres de l'ITM, ensemble les aveux du prévenu.

PERSONNE1.) est partant à retenir dans les liens de cette prévention.

3. Quant à l'infraction libellée sub 3.

A l'audience publique, le prévenu a été en aveu d'avoir omis de tenir un livre sur le congé légal de ses salariés. L'infraction résulte à suffisance de droit, notamment des constatations policières et des membres de l'ITM, ensemble les aveux du prévenu.

PERSONNE1.) est partant à retenir dans les liens de cette prévention.

4. Quant à l'infraction libellée sub 4.

Aux termes de l'article L.312-3 du Code du travail, l'employeur désigne un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, appelés salariés désignés.

Il résulte du certificat de participation du 27 octobre 2022 que PERSONNE1.) a participé aux cours de formation suivants :

- 4 heures de « 1. Arbeitssicherheit – Travailleur Désigné » le 3 mars 2021,
- 4 heures de « 2. Arbeitssicherheit im landwirtschaftlichen Unternehmen » le 24 mars 2021,
- 4 heures de « Travailleur Désigné » le 18 janvier 2021.

Au vu de la pièce versée en cause, le représentant du Ministère Public a conclu à l'acquittement de PERSONNE1.) de cette infraction.

Le Tribunal retient qu'au vu dudit certificat versé, l'entreprise individuelle disposait d'un travailleur désigné au moment du contrôle par l'ITM, de sorte que PERSONNE1.) est à acquitter de cette infraction.

5. Quant à l'infraction libellée sub 5.

L'article L.326-1 du Code du travail dispose que « Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail. (Règl. g.-d. du 22 décembre 2006) Pour les travailleurs de nuit visés à l'article L.326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L.326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes, l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage. L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée ».

Le fait d'avoir occupé un salarié qui n'a pas été soumis en vue de l'embauchage à l'examen médical fait par le médecin de travail ayant pour objet de déterminer l'aptitude du travailleur à l'occupation envisagée est punissable au titre de l'article L.327-2 (1) du Code du travail.

Il s'agit, à cet égard, d'une infraction instantanée qui existe dès que le délai pour faire effectuer l'examen médical au travailleur est dépassé. (CSJ, Arrêt N° 347/07 V du 3 juillet 2007).

Il ressort du dossier répressif que PERSONNE4.) n'a pas été soumise à un examen médical en vue de son embauchage et qu'elle a été affiliée depuis le mois de juillet 2021, de sorte que lors du contrôle par l'ITM du 12 octobre 2021, le délai pour procéder à cet examen était dépassé.

Dès lors, le prévenu en sa qualité d'employeur est à retenir dans les liens de l'infraction telle que libellée à leur encontre par le Ministère Public.

Dans la mesure où il n'est pas établi que PERSONNE5.) ait été engagée par PERSONNE1.), il y a lieu de modifier le libellé en ce sens.

6. Quant à l'infraction libellée sub 6.

L'article L.572-5 du Code de travail prend la teneur suivante : « *Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 2.501 à 20.000 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier ou d'une de ces peines seulement, l'employeur qui a employé un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, dans une des circonstances suivantes :*

- 1. l'infraction est répétée de manière persistante;*
- 2. l'infraction a trait à l'emploi simultané d'un nombre significatif de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier;*
- 3. l'infraction s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives;*
- 4. l'infraction est commise par un employeur qui utilise le travail ou les services d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier en sachant que cette personne est victime de la traite des êtres humains;*
- 5. l'infraction a trait à l'emploi illégal d'un mineur ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier. »*

Il est constant en cause que PERSONNE12.) et PERSONNE13.) sont de nationalité tunisienne et PERSONNE14.) de nationalité libanaise. Ils sont dès lors des ressortissants de pays tiers.

Il résulte en outre des éléments du dossier répressif et notamment des constatations des agents de police, des membres de l'ITM ensemble le courriel du 13 octobre 2021 du Ministère des Affaires étrangères et européenne, que les ressortissants précités n'étaient ni en possession d'un titre de séjour, ni d'une autorisation de travail, de sorte qu'ils se trouvaient en séjour irrégulier sur le territoire du Grand-Duché du Luxembourg.

Il est également établi en cause qu'ils ont été embauchés par PERSONNE1.) en tant que travailleurs saisonniers lors des vendanges dans les vignobles à la Moselle.

Quant à la condition de l'emploi simultané d'un nombre significatif de ressortissants de pays tiers, le Tribunal constate qu'il ressort du dossier répressif et des éléments qui précèdent, que sur les quatorze personnes employées au moment du contrôle par PERSONNE1.), trois étaient des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Aux yeux du Tribunal, il s'agit dans ce cas d'un emploi simultané d'un nombre significatif de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, de sorte que l'infraction à l'article 572-5 point 2) du Code du travail est à retenir à l'encontre des prévenus.

Quant à la condition que l'infraction « est répétée de manière persistante », le Tribunal constate que concernant le salarié PERSONNE13.), il ne résulte ni des déclarations de lui-même, ni de celle de PERSONNE1.) pendant combien de temps il a été engagé au sein de l'entreprise. Toutefois, il résulte de la fiche de salaire versée par PERSONNE1.) lors des plaidoiries du 23 septembre 2024, que PERSONNE13.) a été employé au moins pour la période du 27 au 30 septembre 2021, ainsi que du 1^{er} octobre jusqu'au 15 octobre 2021, soit en réalité jusqu'au contrôle du 12 octobre 2021.

Il résulte en outre de la pièce n°3 versée par la défense, et notamment des « Anmeldeformular für Arbeitnehmer des Privatsektors », concernant les trois salariés précités, remplis par le prévenu en date du 15 octobre 2021, que PERSONNE12.), PERSONNE13.) et PERSONNE14.) ont été engagés au sein de l'entreprise du 27 septembre 2021 au 15 octobre 2021, soit en réalité jusqu'au 12 octobre 2021, date du contrôle de l'ITM.

Le Tribunal se doit toutefois de constater que le dossier répressif ne fait état que d'un seul contrôle ayant abouti au constat d'emploi de ressortissants pays tiers en séjour irrégulier. En l'absence d'autres éléments probants, le Tribunal retient qu'il n'est pas établi à suffisance de droit que PERSONNE1.) ait employé itérativement et de manière persistante des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

Concernant la condition que l'infraction s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives, 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 »*.

Tel qu'il a été retenu sub 1. il n'est pas établi en cause que le prévenu en sa qualité d'employeur ait payé le salaire social minimum à ses salariés, parmi lesquels figurent également les ressortissants des pays tiers en situation irrégulière précités, de sorte que cette condition est également établie.

Le Tribunal tient à souligner que, contrairement à ce qui est libellé par le Ministère Public, le fait que les ressortissants n'étaient pas affiliés à la sécurité sociale et ne disposaient ainsi pas de couverture sociale, – aussi regrettable et réprimable qu'il soit – n'est pas de nature à rentrer dans cette définition alors qu'il est le propre du travail clandestin de ne pas affilier les salariés. Il y a dès lors lieu de modifier le libellé de l'infraction sub 6. en ce sens.

Au vu de ce qui précède, **PERSONNE1.)** est partant à acquitter de l'infraction suivante:

« comme auteur,

depuis un temps non prescrit et notamment entre mai 2021 et octobre 2021 à ADRESSE2.), sans préjudice des circonstances de temps et de lieu exactes,

4. en infraction à l'article L. 312-3 du Code du Travail sanctionné par l'article Travail,

avoir omis de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de son activité. »

Au vu des développements qui précèdent, le prévenu **PERSONNE1.)** est **convaincu**, par les éléments du dossier répressif, les débats menés à l'audience publique du 23 septembre 2024, ensemble ses aveux, des infractions suivantes :

« comme auteur, ayant lui-même commis les infractions suivantes,

entre mai 2021 et octobre 2021 à ADRESSE2.),

1. en infraction à l'article L. 222-1 du Code du Travail sanctionné par l'article L. 222-10 du Code du Travail,

avoir employé des salariés en leur versant un salaire en dessous du salaire social minimum et ce notamment pour les salariés énumérés ci-dessous aux périodes suivantes :

entre mai 2021 et octobre 2021

PERSONNE4.), née le DATE17.)

entre août 2021 et septembre 2021

PERSONNE6.), né le DATE4.)

entre septembre 2021 et octobre 2021

PERSONNE7.), né le DATE5.)

PERSONNE8.), né le DATE6.)

PERSONNE9.), née le DATE7.) PERSONNE10.), née le DATE8.)

PERSONNE11.), né le DATE9.)

PERSONNE12.), né le DATE10.)

PERSONNE13.), né le DATE11.)

PERSONNE14.), né le DATE12.)

PERSONNE15.), né le DATE13.)

PERSONNE16.), né le DATE14.)

PERSONNE17.), née le DATE15.)

PERSONNE18.), né le DATE16.)

2. en infraction à l'article L. 211-29 du Code du Travail sanctionné par l'article L. 211-36 du Code du Travail,

avoir omis de tenir un registre ou fichier de temps de travail des salariés qui étaient employés par lui,

3. en infraction à l'article L. 233-17 du Code du Travail sanctionné par l'article L. 233-20 du Code du Travail,

avoir omis de tenir livre sur le congé légal des salariés qui étaient employés par lui,

5. en infraction à l'article 326-1 du Code du Travail sanctionné par l'article L. 327-2 du Code du Travail,

avoir en tant qu'employeur occupé des salariés et notamment

PERSONNE4.), née le DATE17.)

sans qu'elle ait été soumise à un examen médical d'embauche,

6. en infraction à l'article L.572-5 du Code du Travail,

d'avoir employé un ressortissant d'un pays tiers en séjour irrégulier, avec la circonstance que l'infraction a été répétée de manière persistante, a trait à l'emploi simultané d'un nombre significatif de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives; est commise par un employeur qui utilise le travail ou les services d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier en sachant que cette personne est victime de la traite des êtres humains, ou a trait à l'emploi illégal d'un mineur ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier,

en l'espèce, d'avoir employé PERSONNE12.), né le DATE10.), de nationalité tunisienne, PERSONNE14.), né le DATE12.), de nationalité libanaise et PERSONNE13.), né le DATE11.), de nationalité tunisienne avec la circonstance que :

- l'infraction a trait à l'emploi simultané d'un nombre significatif de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier,***
- l'infraction s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives notamment eu égard au paiement d'un salaire inférieur au salaire social minimum. »***

Quant à la peine

Les infractions commises par les prévenus se trouvent en concours réel. Il convient dès lors d'appliquer l'article 60 du Code pénal, sans préjudice de la règle de concours spécifique de l'article L. 572-5 du Code du travail repris ci-après.

L'article L.222-10 du Code du travail prévoit une peine d'amende de 251 à 25.000 euros.

La violation de l'article L.211-29 du Code du travail est sanctionnée conformément à l'article L.211-36 du même code par une amende de 251 à 15.000 euros.

Le fait d'occuper un salarié sans lui donner droit aux jours de congé payés et le défaut de tenir un registre spécial sur le congé légal sont punis d'une amende de 251 à 5.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement en vertu de l'article L.233-20 du code du travail.

L'article L.314-4 du Code du travail est rédigé comme suit : « *Toute infraction aux dispositions des articles L.312-1 à L.312-5, L.312-8 et L.314-2, des règlements et des arrêtés pris en leur exécution est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement.* »

L'article L. 327-2 du Code du travail sanctionne la violation l'article 326-1 du même code, par une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et une amende de 251 à 25.000 euros ou une de ces peines seulement.

L'infraction à l'article L. 572-5 du Code du travail est punie d'un emprisonnement de 8 jours à 1 an et d'une amende de 2.501 à 20.000 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, ou d'une de ces peines seulement.

La peine la plus forte est partant celle prévue par l'article L.572-5 du Code du travail.

Le prévenu PERSONNE1.) encourt ainsi un emprisonnement et/ou 3 amendes entre 2.501 et 20.000 euros.

En prenant en compte les circonstances de l'affaire, ensemble les aveux du prévenu et son repentir paraissant sincère, le Tribunal décide de condamner le prévenu **PERSONNE1.)** à une trois amendes de **2.600 euros**.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, **septième chambre**, siégeant en **matière correctionnelle**, statuant **contradictoirement**, le prévenu et son mandataire entendus en leurs explications et moyens de défense et le représentant du Ministère Public entendu en ses réquisitions,

a c q u i t t e le prévenu PERSONNE1.) de l'infraction non établie à sa charge ;

c o n d a m n e le prévenu PERSONNE1.) du chef des infractions retenues à sa charge **à trois (3)** amendes, chacune de **deux mille six cents (2.600) euros**, ainsi qu'aux frais de sa mise en jugement, ces frais liquidés à 27,32 euros ;

f i x e la durée de la contrainte par corps en cas de non-paiement de ces amendes pour chacune des trois amendes à **vingt-six (26) jours**.

En application des articles 14, 16, 28, 29, 30, 60 et 66 du Code pénal, des articles L-222-1, L.222-10, L.211-29, L.211-36, L.233-17, L.233-20, L.312-3, L.314-4, L.326-1, L.327-2 et L.572-5 du Code du Travail ainsi que des articles 1, 155, 179, 182, 184, 189, 190, 190-1, 191, 194, 195 et 196 du Code de procédure pénale, dont mention a été faite.

Ainsi fait et jugé par Stéphane MAAS, vice-président, Maïté BASSANI, juge, et Raphaël SCHWEITZER, juge, et prononcé, en présence de Daniel SCHON, premier substitut du Procureur d'Etat, en l'audience publique du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, date qu'en tête, par le vice-président, assisté du greffier assumé Tahnee WAGNER, qui, à l'exception du représentant du Ministère Public, ont signé le présent jugement.

Ce jugement est susceptible d'appel.

L'appel doit être interjeté dans les formes et délais prévus aux articles 202 et suivants du Code de procédure pénale et il doit être formé par le prévenu ou son avocat, la partie civile ainsi que la partie civilement responsable ou leurs avocats respectifs dans les 40 jours de la date du prononcé du présent jugement, auprès du greffe du Tribunal d'Arrondissement de Luxembourg, en se présentant personnellement pour signer l'acte d'appel. L'appel peut également être interjeté par les parties par voie de courrier électronique, à adresser au guichet du greffe du tribunal ayant rendu le jugement dont appel. L'appel interjeté par voie électronique le jour d'expiration du délai de recours peut parvenir au greffe jusqu'à minuit de ce jour. Les adresses électroniques du greffe par le biais desquelles appel peut valablement être interjeté par courrier électronique sont publiées par les autorités judiciaires sur leur site internet. Le courrier électronique par lequel appel est interjeté doit émaner de l'appelant, de son avocat ou de tout autre fondé de pouvoir spécial. Dans ce dernier cas, le pouvoir est annexé au courrier électronique.

Si le prévenu est détenu, il peut déclarer son appel au greffe du Centre pénitentiaire.