

Copie délivrée uniquement à titre
d eign administra
à

Expédition

Délivrée à	Délivrée à	Délivrée à
le €	le €	le €

Numéro de jugement / Répertoire

2023/6617

Date du prononcé

28 novembre 2023

Numéro de rôle (greffe)

23F002112

Numéro de système (parquet)

18AB1033

Instruction :
/

Numéro de notice

BR/F/69/I1/24481/2018

Code greffe : pc, 38

M.R.: N. (audit)

Tribunal de première instance francophone de Bruxelles

69e chambre correctionnelle - salle 0.10

O Ne pas présenter à l'Inspecteur

Présenté le

Ne pas enregistrer

Jugement

Numéro(s) de condamné(s) :
2023/9006 - B.Ah.
2023/9007 - C.M.
2023/9008 - Société anonyme Hôtel M.

En cause de **l'auditeur du travail** et de

S.L.

S.L., résidant à (...), (...), (sans consignation) ;

Partie civile, qui a comparu, assistée par Me L.G., avocat au barreau de Bruxelles ;

contre :

1. B.Ah

B.Ah., né le (...) à (...), (NN: ...), inscrit à (...),(...), de nationalité belge, restaurateur, prévenu ;

Qui a comparu, assisté par Me D D., avocat au barreau de Bruxelles ;

2. M. C.

M. C., née le (...) à(...), RN:(...), inscrite à (...), (...), de nationalité belge, Prévenue ;

Représentée par Me M.P., et Me D.M., avocats au barreau de Bruxelles ;

3. HÔTEL M. Société anonyme, BCE: (...), dont le siège social est situé à (...),(...), prévenue ;

Représentée par Me D.P., avocat au barreau de Bruxelles ;

Prévenus d'avoir,

Dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles, ou ailleurs dans le Royaume,
entre le 13/11/17 et le 25/09/22,
De manière continue, les faits étant la manifestation successive et continue d'une même intention délictueuse,
Pour avoir exécuté l'infraction ou coopéré directement à son exécution ;
Pour avoir, par un fait quelconque, prêté pour son exécution une aide telle que, sans son assistance, le crime ou le délit n'eussent pu être commis ;
Pour avoir, par dons, promesses, menaces, abus d'autorité ou de pouvoir, machinations ou artifices coupables directement provoqué à ce crime ou à ce délit ;

A. Traite des êtres humains dans des circonstances aggravantes

Avoir recruté, transporté, transféré, hébergé, accueilli une personne, avoir passé ou transféré le contrôle exercé sur elle, afin de mettre au travail ou de permettre la mise au travail de cette personne dans des conditions contraires à la dignité humaine dans des circonstances aggravantes liées à la qualité de l'auteur (autorité), à la situation de victime (mineur, vulnérabilité de la victime, ou aux circonstances de la traite (usage de violences, vie et santé de la victime mise en danger).

- Infraction aux articles 433 quinquies §1er, 433 sexies, 1° et 433 septies du Code pénal,
- Sanctionnée par les articles 433 quinquies, §2, 433sexies, 433 septies et 433 novies du Code pénal.

Prévenus

- **B.A.,**
- **C.M.,**
- La S.A. Hôtel M..

Période infractionnelle

À Bruxelles, au cours de la période du 13 ou 14/11/17 (jour au cours duquel B.Ah a proposé à S.L. de travailler pour lui) au 26/08/18 (jour au cours duquel S.L. a quitté l'hôtel M.) inclus.

Faits reprochés

A voir recruté, hébergé, accueilli S.L. afin de le mettre au travail ou de permettre sa mise au travail dans des conditions contraires à la dignité humaine, avec les circonstances aggravantes que l'infraction a été commise par une personne qui a autorité sur la victime, en abusant de la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvait S.L. notamment en raison de sa situation administrative illégale et

précaire et de sa situation sociale précaire, et que l'infraction a causé une incapacité de travail personnel de plus de quatre mois.

L'hébergement de S.L. au sein de l'hôtel M. au cours de la période infractionnelle est établi par les éléments suivants :

- Son audition **(pièce 4)**,
- Les auditions de M.K., E.M., L.M., O.O. et de E.S. et N.A., tous travailleurs au sein de l'hôtel M. au cours de la période infractionnelle **(pièce 10)**. Les auditions concordantes de O.O. et K.H. et de N.A. font état du fait que S.L. dormait dans la buanderie, ou dans une chambre lorsqu'elle est disponible,
- Lors de son audition, B. Ah. confirme avoir hébergé S.L. **(pièce 13)**.

La **mise au travail** de S.L. est établie par les éléments suivants :

- Les déclarations de S.L. lui-même, qui précise qu'il avait la charge de gérer les migrants qui venaient passer la nuit à l'hôtel M. Il pliait également le linge, faisait les courses pour l'hôtel, amenait les repas du personnel **(pièce 4)**,
- Les déclarations de S.L. sont corroborées par les déclarations de E.S. **(pièce 10)**. Celle-ci déclare que S.L. l'aidait à préparer le petit-déjeuner, nettoyait les chambres, vidait les poubelles, apportait les repas du personnel. Selon ses dires, S.L. était constamment appelé par B.Ah.,
- Les déclarations des autres travailleurs, bien qu'elles minimisent l'importance des prestations de S.L., en confirment l'existence :
  - Déclaration de L. : *"c'est vrai que parfois, je demandais à S.L. d'aller chercher de la nourriture au domicile de "B." (B.Ah.) je lui demandais ça pour qu'il m'aide."*
  - Déclaration de O. : *"S.L. aidait dans l'hôtel. Par exemple à la demande du patron "B."(B.Ah.) S.L. s'occupait de distribuer la nourriture aux migrants présents"*
- Le 2 janvier 2018, S.L. a eu un accident en transportant un matelas dans la maison de B. Ah. (voy. notamment les **pièces 4, 10, 13**).
- B.Ah. confirme que certains migrants qu'il hébergeait *"donnaient un coup de main"*.

Enfin, les éléments suivants attestent du fait que le travail s'est fait dans des **circonstances contraires à la dignité humaine** :

- S.L. n'était que faiblement rémunéré pour ses prestations. Il déclare ainsi

qu'il recevait 30-50 EUR/semaine, et qu'il n'a pas été payé après son accident (**pièce 4**). Lors de son audition, B.Ah conteste l'existence d'un travail de S.L. et conteste donc également le paiement de rémunération (**pièce 13**) - l'absence de paiement de la rémunération mettait ainsi S.L. dans une situation de dépendance le forçant à accepter des conditions de logement précaires/insalubres. Le préjudice matériel de S.L. pour la période du 13/11/17 au 26/08/18 a été calculé par le CLS à plus de 20.000,00€ bruts (**pièce 30**).

- Non déclaré à la DIMONA, S.L. ne bénéficiait d'aucune couverture sociale,
- S.L. était tenu de répondre en toute heure aux appels de B.Ah., et ne dormait selon ses dires que 3-4 heures par nuit (**pièce 4**). Ces déclarations sont corroborées par l'audition de E.S. qui précise : ""*B.*"*(B.A.), le patron, il l'appelait pour tout et n'importe quoi*" (**pièce 10**),
- Plusieurs témoignages concordants font état du comportement agressif de B.Ah. envers ses membres du personnel en général, et envers S.L. en particulier (cf. Audition de S.L., **pièce 4**, audition de M. et de E.S., **pièce 10**),
- Le logement de S.L. était insalubre, celui-ci dormant la plupart du temps dans la buanderie (**pièces 4, 10**). Lors du contrôle CLS du 8 mars 2018 (**pièce 1**), l'inspecteur a constaté qu'il y avait plusieurs matelas dans la buanderie, et que ça sentait mauvais.

Il convient également de retenir trois circonstances aggravantes : la relation d'autorité, le séjour illégal en Belgique au moment de l'occupation et partant la situation administrative et sociale précaire de la victime, et l'accident du travail du 2 janvier 2018 ayant entraîné une incapacité de travail personnel de plus de 4 mois (voy. l'attestation du Docteur H. estimant l'incapacité personnelle permanente entre 20 et 25%, SF accident du travail -**pièces 17 à 22**).

B. Art. 94nonies - Absence de déclaration immédiate d'un accident du travail grave visé à l'article I.6-2, 10 et 2°, a) du Code du bien-être au travail et/ou ne pas l'avoir déclaré selon les formes prescrites

En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire avoir omis de déclarer immédiatement aux fonctionnaires chargés du contrôle du bien-être au travail un accident du travail grave visé à l'article I.6-2, 1° et 2°, a) du Code du bien-être au travail et/ou ne pas l'avoir déclaré selon les formes prescrites par l'article I.6-3, alinéa 2 du Code du bien-être au travail.

- Infraction à l'article 94nonies de la loi du 4 août 1996 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à l'article I.6-3 du code du bien-être au travail,
- Sanctionnée par l'article 127 du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la

loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 3, ou d'une sanction de niveau 4 lorsque l'infraction a eu comme conséquence pour un travailleur des ennuis de santé ou un accident de travail.

Prévenus

- **B.Ah ,**
- **C.M.,**
- La S.A. Hôtel M..

Période infractionnelle

À Bruxelles, le 2 janvier 2018 (jour de l'accident du travail grave)

Faits reprochés

En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire, avoir omis de déclarer immédiatement aux fonctionnaires chargés du contrôle du bien-être au travail l'accident du travail grave de S.I. visé à l'article I.6-2, 1° et 2°, a) du Code du bien-être au travail et/ou ne pas l'avoir déclaré selon les formes prescrites par l'article I.6-3, alinéa 2 du Code du bien-être au travail.

La réalité de l'accident du travail est attestée par les déclarations et documents remis par S.I. lors de son audition **(pièce 4)**, ainsi que par les auditions des autres travailleurs (**pièce 10**) et celle de B.Ah. (**pièce 13**).

Dès lors que l'accident de travail a causé une incapacité de travail permanente de 20-25% (voir SF accident du travail, attestation du Docteur H. – pièce 22.2.), c'est un accident de travail grave au sens de l'article I.6.2. du Code du Bien-Être au Travail. Une déclaration immédiate de l'accident aurait donc dû être faite.

C. Étranger sans permis de séjour

En tant qu'employeur, préposé ou mandataire avoir fait ou laissé travailler un ressortissant étranger qui n'est pas admis ou autorisé à séjourner plus de trois mois en Belgique ou à s'y établir

- Infraction à l'article 4, §1er, de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers,

- Sanctionnée par l'article 12§1er de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers telle qu'applicable en Région de Bruxelles-Capitale,
- Passible d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6.000 euros ou de l'une de ces deux peines seulement,
- En outre, le juge peut prononcer une interdiction d'exploiter et une interdiction professionnelle en application des articles 12, § 5, et 12, § 6, de ladite loi telle qu'applicable en Région de Bruxelles-Capitale,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 2, à savoir, **S.L.** et **A.A.**

Prévenus

- **B.Ah.**,
- **C.M.**,
- La S.A. Hôtel **M.**.

Période infractionnelle et faits reprochés

C.1 – Occupation de S.L.

En l'espèce, **S.L.** a été occupé par la S.A. Hôtel **M.** et **B.Ah.** du 13 ou 14/11/17 (premier jour d'occupation de S.L.) au 26 août 2018 (dernier jour d'occupation de S.L.) inclus alors qu'il n'était pas admis ou autorisé à séjourner en Belgique **(pièces 4, 10, 13 et 25 bis)**.

C.2 – Occupation de A.A.

Le 08/03/18 (soit avant le début de l'enquête sur l'occupation de S.L.), le CLS a effectué un contrôle de l'Hôtel M. suite à la plainte d'une travailleuse, **G.M.**. Lors de ce contrôle, **A.A.**. a été constaté au travail alors qu'il était en train de plier du linge dans la buanderie. Dans un courrier du 15/03/22, l'office des étrangers confirme que **A.A.** n'était pas admis ou autorisé à séjourner en Belgique **(pièces 1 et 25)**.

D. Ne pas vérifier que le travailleur dispose d'un titre/d'une autorisation de séjour valable

En tant qu'employeur, son préposé ou son mandataire, en contravention avec la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers et avec ses mesures

d'exécution, à l'exception des normes relatives au permis de travail délivré en fonction de la situation particulière de séjour des personnes concernées, lors de l'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers, ne pas avoir vérifié au préalable que celui-ci dispose d'un titre de séjour ou d'une autre autorisation de séjour valable.

- Infraction à l'article 4/1, 1°, alinéa 1er, de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers,
- Sanctionnée par l'article 12, §2, alinéa 1er, 1°, de la loi du 30 avril 1999 mentionnée ci-dessus, inséré par l'ordonnance du 9 juillet 2015 portant les premières mesures d'exécution et d'application de la sixième réforme de l'État relatives à la surveillance et au contrôle en matière d'emploi,
- Passible d'une amende administrative sur la base du même article,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 2, à savoir, S.L. et A.A..

Prévenus

- **B.Ah.**,
- **C.M.**,
- La S.A. Hôtel M..

Période infractionnelle et faits reprochés

D.1 – Occupation de S.L.

À de multiples reprises du 13 ou 14/11/17 (premier jour d'occupation de S.L.) au 26 août 2018 (dernier jour d'occupation de S.L.), les prévenus n'ont pas vérifié au préalable que S.L. dispose d'un titre de séjour ou d'une autre autorisation de séjour valable **(pièces 4, 10 et 13).**

D.2 – Occupation de A.A.,

Le 8 mars 2018 (jour du contrôle de l'CLS), les prévenus n'ont pas vérifié au préalable que A.A. dispose d'un titre de séjour ou d'une autre autorisation de séjour valable **(pièces 1 et 13).**

E. Absence de déclaration Dimona ou déclaration incorrecte lors de l'entrée en service

En tant qu'employeur, préposé ou mandataire ne pas avoir communiqué les données imposées par l'arrêté royal du 5 novembre 2002 mentionné ci-dessous, à l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, par voie électronique dans les formes et suivant les modalités prescrites, au plus tard au moment où le travailleur

entame ses prestations

- Infraction aux articles 4 à 8 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions,
- Sanctionnée par l'article 181, §1er, alinéa 1er, 1°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 4,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 5, à savoir, **S.L.**, **A.A.**, **G.M.**, et deux travailleurs non identifiés.

Prévenus

- **B.Ah.**,
- **C.M.**,
- La S.A. Hôtel **M.**.

Période infractionnelle et faits reprochés

E.1 – Absence de DIMONA lors de l'entrée en service de S.L.

À de multiples reprises du 13 ou 14/11/17 (premier jour d'occupation de **S.L.**) au 26 août 2018 (dernier jour d'occupation de **S.L.**), les prévenus ont occupé **S.L.** sans effectuer de déclaration DIMONA préalable (**pièce 4**).

E.2 – Absence de DIMONA lors de l'entrée au service de trois travailleurs, constatée lors du contrôle du 08/03/18

Lors du contrôle CLS du 08/03/18 (**pièce 1**), 2 personnes non-déclarées ont été constatées au travail, en train de plier des draps dans la buanderie. L'un des travailleurs n'a pas pu être identifié, comme il s'est soustrait au contrôle en allant faire des courses sur instruction de **B.Ah.**. Par ailleurs, **B.Ah.** a reconnu l'occupation de **G.M.**. Aucune DIMONA-IN n'a été faite pour ces 3 travailleurs préalablement à leur entrée en service pour le compte de la S.A. Hôtel **M.**.

E.2.1 **A.A.**,
E.2.2 **G.M.**,
E.2.3 Un travailleur non identifié.

L'infraction a été régularisée en ce qui concerne G.M. le 27/03/18 **(pièce 13)**.

E.3 – Absence de DIMONA lors de l'entrée au service d'une travailleuse non identifiée constatée lors du contrôle du 25/09/22

Lors du contrôle de l'hôtel effectué le 25/09/22 par des inspecteurs sociaux de l'ONEm, deux femmes ont été constatées au travail au 2ème étage de l'hôtel dans un local (non accessible aux clients) où était entreposé du linge : S.E. et une autre travailleuse qui a pris la fuite lorsque l'inspectrice sociale a présenté sa carte de légitimation **(pièce 31)**.

F. Absence de déclaration Dimona de fin d'occupation ou déclaration incorrecte

En tant qu'employeur, préposé ou mandataire ne pas avoir communiqué les données imposées par l'arrêté royal du 5 novembre 2002 mentionné ci-dessous, à l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, par voie électronique, dans les formes et suivant les modalités prescrites, au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la fin de l'emploi déclaré

- Infraction à l'article 9 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions,
- Sanctionnée par l'article 181, §1er, alinéa 1er, 1°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 4,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 2, à savoir, G.S. et S.L..

Prévenus

- **B.Ah.**,
- **C.M.**
- La S.A. Hôtel M..

Période infractionnelle et faits reprochés

F.1 – Absence de déclaration DIMONA de fin d'occupation de G.M.

Le 23/01/18 (dernier jour de travail de G.M.),
Lors du contrôle de CLS, B.Ah. a reconnu l'occupation de G.M., tout en précisant qu'elle ne travaillait plus pour lui (**pièce 1**). Dès lors, il y avait lieu de procéder à une DIMONA de fin d'occupation.

L'infraction a été régularisée en ce qui concerne G.M. le 27/03/18 (**pièce 13**).

F.2 – Absence de déclaration DIMONA de fin d'occupation de S.L.

Le 26/08/18 (dernier jour de travail de S.L.), dès lors que S.L. a cessé de travailler pour l'hôtel M. (**pièces 4, 10, 13**), il y avait lieu de faire une déclaration de fin d'occupation.

G. Défaut de transmettre à l'ONSS une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale

En tant qu'employeur, son préposé ou son mandataire, ne pas avoir fait parvenir à l'Office national de sécurité sociale une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

- Infraction à l'article 21 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 33, §2, alinéa 1, de l'arrêté royal du 28 novembre pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,

- Sanctionnée par l'article 223, §1, 1°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 2 ou d'une sanction de niveau 3 lorsque les faits sont commis sciemment et volontairement,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 5, à savoir, S.L., A.A., G.M., deux travailleurs non identifiés.

Prévenus

- B.Ah.,
- C.M.,
- La S.A. Hôtel M.

Période infractionnelle et faits reprochés

G.1 – Défaut de transmission à l'ONSS de la déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en raison de l'occupation de S.L.

À plusieurs reprises, du 31/01/18 (moment auquel les cotisations pour les premiers mois d'occupation de S.L. étaient dues – soit le dernier jour du mois qui suit le trimestre d'occupation) au 31/10/18 (moment auquel les cotisations pour les derniers jours d'occupation de S.L. étaient dues).

Les prévenus n'ont pas fait parvenir à l'Office national de sécurité sociale une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs pour l'occupation de S.L. **(pièces 4-10)** du 13 ou14/11/17 au 26/08/18. Les faits ont été commis sciemment et volontairement. Il ressort en effet du dossier que B.Ah. donnait très fréquemment des instructions à S.L., de sorte qu'il ne pouvait ignorer l'existence d'une relation de travail avec S.L., ni l'obligation y afférente de faire parvenir à l'ONSS une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues.

Il ressort du registre du personnel DOLSIS que les prévenus ont occupés plus de 140 travailleurs depuis le 08/11/97. Ils sont dès lors parfaitement informés de l'ensemble de leurs obligations en tant qu'employeurs et notamment celle de déclarer trimestriellement les prestations effectuées à l'ONSS en vue du calcul des cotisations sociales dues **(pièce 40)**.

Une sanction de niveau 3 est dès lors d'application pour cette prévention.

G.2 – Défaut de transmission à l'ONSS de la déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en raison de l'occupation de G.M. et de deux travailleurs non-déclarés

Le 30/04/18 (moment auquel les cotisations pour le premier trimestre 2018 étaient dues).

En tant qu'employeur, son préposé ou son mandataire, ne pas avoir fait parvenir à l'Office national de sécurité sociale une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs pour l'occupation à tout le moins en date du de :

G.2.1 A.A., occupé à tout le moins le 08/03/18,
G.2.2 G.M., occupée du 21 au 23/01/18,
G.2.3 Un travailleur non-identifié, occupé à tout le moins le 08/03/18.

Il ressort en effet du dossier que B.Ah. reconnait l'occupation de G.M., et que l'activité exercée par A.A. et par un travailleur non-identifié ne peut être interprétée autrement que comme l'existence d'un travail pour l'hôtel M., de sorte que l'employeur, son préposé ou mandataire ne pouvait ignorer qu'il avait l'obligation de faire parvenir à l'ONSS une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues.

Les faits ayant été commis sciemment et volontairement (**pièces 1 et 13**), une sanction de niveau 3 est dès lors d'application pour cette prévention.

G.3 – Défaut de transmission à l'ONSS de la déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en raison de l'occupation d'une travailleuse non identifiée

Le 31/10/22 (moment auquel les cotisations pour le 3ème trimestre 2022 étaient dues),

Les prévenus n'ont pas fait parvenir à l'Office national de sécurité sociale une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs pour l'occupation à tout le moins le 25/09/22 d'un travailleur non-identifié.

Il ressort du contrôle effectué par les inspecteurs de l'ONEm en date du 25/09/22 que l'activité exercée par la travailleuse non-identifié ne peut être interprétée autrement que comme l'existence d'un travail pour l'hôtel M., de sorte que l'employeur, son préposé ou mandataire ne pouvait ignorer qu'il avait l'obligation de faire parvenir à l'ONSS une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues.

Les faits ayant été commis sciemment et volontairement (**pièces 31 et 40**), une sanction de niveau 3 est dès lors d'application pour cette prévention.

H. Défaut de versement des cotisations de sécurité sociale

En tant qu'employeur, préposé ou mandataire ne pas avoir versé à l'Office national de sécurité sociale les provisions des cotisations de sécurité sociale et les cotisations de sécurité sociale dans les délais fixés par le Roi en application de la loi du 27.06.69 révisant l'arrêté-loi du 28.12.44 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

- Infraction à l'article 23 § 2 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 34, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité

sociale des travailleurs,
- Sanctionnée par l'article 218, 1°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 2,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 5, à savoir, S.L., A.A., G.M., deux travailleurs non identifiés.

Prévenus

- **B.Ah.**,
- C.M.,
- La S.A. Hôtel M..

Période infractionnelle et faits reprochés

H.1. Défaut de versement des cotisations de sécurité sociale liées à l'occupation de S.L.

À plusieurs reprises, du 31/01/18 (moment auquel les cotisations pour les premiers mois d'occupation de S.L. étaient dues – soit le dernier jour du mois qui suit le trimestre d'occupation) au 31/10/18 (moment auquel les cotisations pour les derniers jours d'occupation de S.L. étaient dues).

Les prévenus n'ont pas versé à l'Office national de sécurité sociale les cotisations de sécurité sociale dues suite à l'occupation de S.L. (**pièces 4-10**) du 13 ou 14/1 1/17 au 26/08/18. Les faits ont été commis sciemment et volontairement. Il ressort en effet du dossier que B.Ah. donnait très fréquemment des instructions à S.L., de sorte qu'il ne pouvait ignorer l'obligation de payer des cotisations sociales pour les prestations effectuées par S.L. pour le compte de la S.A. Hôtel M..

H.2. Défaut de versement des cotisations de sécurité sociale liées à l'occupation de G.M., A.A. et un travailleur non identifié.

Le 30/04/18 (moment auquel les cotisations étaient dues pour les prestations du premier trimestre 2018), les prévenus n'ont pas versé à l'Office national de sécurité sociale les cotisations de sécurité sociale dues dans les délais fixés par le Roi en application de la loi du 27/06/69 révisant l'arrêté-loi du 28/12/44 concernant la sécurité sociale des travailleurs.suite à l'occupation des personnes suivantes :

H.2.1 A.A., occupé à tout le moins le 08/03/18,
H.2.2 G.M., occupée du 21 au 23/01/18,
H.2.3 Un travailleur non-identifié, occupé à tout le moins le 08/03/18.

H.3.- Défaut de versement des cotisations de sécurité sociale liée à l'occupation d'une travailleuse non identifiée

Le 31/10/22 (moment auquel les cotisations pour le 3ème trimestre 2022 étaient dues), les prévenus n'ont pas versé à l'Office national de sécurité sociale les cotisations de sécurité sociale dues dans les délais fixés par le Roi en application de la loi du 27/06/69 révisant l'arrêté-loi du 28/12/44 concernant la sécurité sociale des travailleurs.suite à l'occupation d'une travailleuse non identifiée dont l'occupation a été constatée le 25/09/22 lors du contrôle de l'hôtel, effectué par les inspecteurs de l'ONEm. Les faits ayant été commis sciemment et volontairement **(pièce 31)**.

I. Défaut de payement (dans les délais prescrits) de la rémunération au travailleur

En tant qu'employeur, préposé ou mandataire ne pas avoir payé la rémunération du travailleur ou ne pas l'avoir payée à la date à laquelle elle est exigible

- Infraction aux articles 3, 3bis, 4, 9 à 9quinquies et 11 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération du travailleur,
- Sanctionnée par l'article 162, alinéa 1er, 1°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 2,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 3, à savoir, S.L., G.M. et B. Al..

Prévenus

- **B.Ah.,**
  C.M.,
- La S.A. Hôtel M..

Période infractionnelle et faits reprochés

I.1 – Défaut de paiement de la rémunération de S.L.

À plusieurs reprises au cours de la période du 04/12/17 (4ème jour du mois suivant le début de l'occupation de S.L., date limite pour payer la rémunération) au 04/09/18 (4ème jour du mois suivant la fin de l'occupation de S.L.) inclus, les prévenus n'ont pas payé la rémunération de S.L. tout au long de son occupation pour l'hôtel M.. Les seules sommes payées par B.Ah à S.L. sont des montants de 30-50 EUR payés lors de certaines semaines de travail et ce sans la moindre quittance **(pièces 4 et 30)**.

Le préjudice matériel de S.L. pour la période du 13/11/17 au 26/08/18 s'élève aux sommes suivantes :

- 18.151,32 € bruts pour la rémunération de base,
- 1.923, 35 € bruts pour les heures supplémentaires,
- 588,00€ bruts à titre de prime de dimanche et jours fériés prévue dans la commission paritaire 302,
- 371,03 € bruts à titre de suppléments pour les prestations de nuit.

I.2 – Défaut de paiement de la rémunération de G.M.

Le 05/02/18, les prévenus n'ont pas payé la rémunération due à G.M. pour les prestations effectuées du 21 au 23/01/18 pour le compte de la S.A. Hôtel M. **(pièce 1)**.

Le préjudice de G.M. s'élevait à un montant de **261,91€ nets**.

L'infraction a été régularisée en ce qui la concerne à concurrence d'un montant de 28,91€ le 07/02/18 **(pièce 13)**.

I.3 - Défaut de paiement dans les délais prescrits de la rémunération de B.Al.

Le 04/10/19 (4ème jour du mois suivant le mois pour lequel la rémunération était due), les prévenus n'ont pas payé la rémunération de B. Al. à la date à laquelle elle était exigible **(pièce 7)**, sa rémunération pour le mois de septembre 2019 n'ayant été payée que le 15/10/19.

J. Absence d'établissement et de signature par le travailleur d'une quittance de paiement de salaire

En tant qu'employeur, son préposé ou son mandataire ne pas avoir soumis à la signature du travailleur une quittance du paiement effectué de la main à la main

- Infraction à l'article 5, § 1, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération du travailleur,
- Sanctionnée par l'article du 164, alinéa 1er, 1°, c), du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 2,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 2, à savoir, S.L. et G.M..

Prévenus

- B.Ah. ,
- C.M.,
- La S.A. Hôtel M.

Période infractionnelle et faits reprochés

J.1.
À une date indéterminée au cours de la période du 21/01/18 au 23/01/18 (période d'occupation de G.M.), les prévenus n'ont pas soumis à la signature de G.M. une quittance du paiement effectué de la main à la main. B.Ah affirme avoir payé 100 EUR à G.M. de la main à la main, mais ne peut produire de quittance **(pièces 1 et 13)**.

L'infraction a été régularisée en ce qui concerne G.M. le 27/03/18

(pièce 13).

J.2.
À plusieurs reprises, au cours de la période du 13 ou 14/11/17 au 4/09/18 (4ème jour du mois qui suit la période d'occupation de S.L.), les prévenus n'ont pas soumis à la signature de S.L. une quittance des paiements versés de la main à la main par B.Ah. **(pièces 4)**.

K. Absence de mention des renseignements qui doivent figurer dans le décompte de rémunération

En tant qu'employeur, son préposé ou son mandataire ne pas avoir mentionné les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur occupé dans le secteur privé lors de chaque règlement définitif de la rémunération

- Infraction à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération du travailleur,
- Sanctionnée par l'article du 164, alinéa 1er, 1°, a), du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 2,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 2, à savoir, S.L. et G.M..

Prévenus

- **B. Ah.,**
- **C.M.,**
- La S.A. Hôtel M.

Période infractionnelle et faits reprochés

K.1.
Le 04/02/18 (jour au cours duquel le règlement définitif de la rémunération aurait dû avoir lieu, et où le décompte de rémunération aurait dû être remis), les prévenus n'ont pas mentionné les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur occupé dans le secteur privé – .(j.M. - lors de chaque règlement définitif de la rémunération **(pièces 1 et 13).**
L'infraction a été régularisée en ce qui concerne (j.M. le 27/03/18 **(pièce 13).**

K.2.
À plusieurs reprises, au cours de la période du 13 ou 14/11/17 au 04/09/18 (4ème jour du mois qui suit la période d'occupation de S.L.), les prévenus n'ont pas mentionné les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur occupé dans le secteur privé – S.L. - lors de chaque règlement définitif de la rémunération. En l'espèce, aucun décompte de rémunération n'a été établi pour S.L. **(pièces 4 et 13).**

L. Délivrance tardive d'écochèques (CCT 2018)

En tant qu'employeur qui ressortit à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, son préposé ou son mandataire, ne pas avoir délivré d'écochèques à un travailleur

- Infiaction aux articles 2 et 4 de la convention collective de travail du 27 juin 2018, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, en prolongation du protocole d'accord de 2009-2010, relative au pouvoir d'achat des travailleurs, rendue obligatoire par l'A.R. du 7 octobre 2018 (*M.B.*, 23 octobre 2018),
- Sanctionnée par l'article 162, alinéa 1er, 1° du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 2,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 2, à savoir, S.L. et (j.M.

Prévenus

- **B.Ah.**

- **C.M.,**
- La S.A. Hôtel M..

Période infractionnelle et faits reprochés

L.1.
Le 04/02/18 (jour au cours duquel le règlement définitif de la rémunération aurait dû avoir lieu, et où le décompte de rémunération aurait dû être remis), les prévenus ont délivré tardivement les écochèques à (j.M. **(pièces 1 et 13).**

L'infraction a été régularisée en ce qui concerne (j.M. le 12/12/21 **(pièce 13).**

L.2.
À plusieurs reprises, au cours de la période du 13 ou 14/11/17 au 04/09/18 (4ème jour du mois qui suit la période d'occupation d S.L.), les prévenus n'ont pas délivré les écochèques à S.L. **(pièce 13).**

Le préjudice de S.L. s'élève à un montant de 187,50€ **(pièce 30).**

M. Absence de tenue d'une copie du règlement de travail en chacun des lieux d'occupation

En tant qu'employeur, préposé ou mandataire, ne pas avoir tenu une copie du règlement de travail en chacun des lieux où il occupe des travailleurs selon les modalités déterminées par le Roi

- Infraction à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail,
- Sanctionnée par l'article 203, 5°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 2.

Prévenus

- **B.Ah.,**
- **C.,**
- La S.A. Hôtel M.

Période infractionnelle et faits reprochés

Le 08/03/18, lors du contrôle du CLS, les inspecteurs sociaux ont constaté que les prévenus ne tenaient pas de copie du règlement de travail au sein de l'hôtel Mozart, lieu d'occupation des travailleurs (**pièces 1 et 13**).

N. Obstacle à la surveillance

Avoir mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du Code pénal social et de ses arrêtés d'exécution

- Infraction aux articles du Titre II du Livre I, l'article 29 excepté, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social,
- Sanctionnée par l'article 209 du Code pénal social,
- Passible d'une sanction de niveau 4,
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 1, à savoir, 1 travailleur non identifié.

Prévenus

- B.Ah. ,
- C.M.,
- La S.A. Hôtel M.

Période infractionnelle

Le 08/03/18 (jour du contrôle CLS lors duquel l'employeur a mis obstacle à la surveillance)

Faits reprochés

Lors du contrôle effectué le 08/03/18 par le CLS, des infractions liées à l'occupation de deux travailleurs en séjour irrégulier en Belgique, qui étaient en train de plier du linge dans la buanderie ont été constatées. L'un des travailleurs en séjour irrégulier n'a pas pu être identifié, comme il s'est soustrait au contrôle en allant faire des courses sur instruction de B.Ah., malgré les instructions explicites de l'inspecteur social de rester sur place. Pour ce dernier fait, l'obstacle au contrôle doit être retenu.

O. Absence de tenue d'un document de dérogation pour un travailleur à temps partiel qui est occupé en dehors de son horaire normal

(En tant qu'employeur, préposé ou mandataire) avoir occupé un travailleur à temps partiel en dehors de l'horaire qui a fait l'objet de la publicité prescrite par la loi du 22 décembre 1989, sans tenir un document dans lequel sont consignées toutes les dérogations à l'horaire normal de ce travailleur, ni utiliser un moyen de contrôle équivalent autorisé par la loi du 22 décembre 1989 ou par le Roi

- Infraction à l'article 160 de la loi programme du 22 décembre 1989
- Sanctionnée par l'article 152, alinéa 1er, 1° du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social
- Passible d'une sanction de niveau 3 ou d'une sanction de niveau 4 lorsqu'un avertissement ou un délai pour se mettre en règle a été donné au préalable et par écrit pour l'infraction précitée, en vertu de l'article 152, alinéa 2, du Code pénal social
- Nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 2, à savoir, S.L. et S.E.

Prévenus

- **B.Ah.**,
- **C.M.**,
- La S.A. Hôtel M..

Période infractionnelle

Le 25/09/22

Faits reprochés

Lors du contrôle de l'hôtel effectué le dimanche 25/09/22 à 10h25 par les inspecteurs de l'ONEm, deux travailleuses temps partiel ont été constatées au travail.

- S.E. a déclaré venir à la demande du patron et ignorer combien d'heures elle preste par semaine pour la S.A. Hôtel M..
- S.L. a, quant à elle, déclaré être engagée à concurrence de 20H00 semaine.

B.Ah. a présenté au moment du contrôle les documents suivants :

- le contrat de travail de S.E. qui prévoit 30h00 semaine selon un horaire variable,

- une prévision des horaires établie de semaine en semaine, affichée en cuisine, soit au moment du contrôle 08h00 à 10h00 et 14h00 à 16h00 pour les deux travailleuses.

Les deux travailleuses sont occupées en dehors des horaires prévus.

B.Ah. ignore ce qu'est un document de dérogation aux horaires de travail **(pièce 32)**.

Il a pourtant déjà été verbalisé pour cette prévention à plusieurs reprises (PJ ONEM BR.069.I4.011138.14 du 10/10/14- **contrôle du 27/07/14,** PJ IS BR.069.I2.013666.16 du 14/04/16 - **contrôle du 15/03/16,** PJ IS BR.069.I2.015399.16 du 21/11/16 - **contrôle du 23/10/16,** PJ ONEM BR.069.I4.020078.17- **contrôle du 29/11/16 – pièces 35, 36 et 37).**

Les faits qui constituent la prévention A sont prévus et punis de peines criminelles par les articles 66, 433 sexies, 1° et 433 septies, 2° et 5° du Code pénal ;

Il y a lieu de ne prononcer que des peines correctionnelles à raison de circonstances atténuantes résultant de l'absence de condamnation antérieure à une peine criminelle dans le chef des prévenus conformément aux articles 1 et 2 de la loi du 04/10/67 sur les circonstances atténuantes.

* * *

Le tribunal a notamment tenu compte de l'ordre de citer à comparaître devant le tribunal correctionnel établi par l' Auditeur du Travail, le 18 avril 2023, admettant des circonstances atténuantes pour les faits que la loi punit de peines criminelles.

N., substitut de l'Auditeur du Travail, a été entendue.

La défense des prévenus a été entendue.

Au pénal

A. PRESCRIPTION DE L'ACTION PUBLIQUE :

Le dernier fait mis à charge des prévenus est l'infraction de non-transmission à l'O.N.S.S., le 31 octobre 2022, de la déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en raison de l'occupation d'une travailleuse non identifiée (prévention G3).

L'infraction visée à la prévention se prescrit par cinq ans.

À les supposer établis, ces faits partageraient avec les préventions B, C, D, E, F, G1, G2, H, I, J, K, L, M et O une intention délictueuse unique propre à faire de ces préventions un délit collectif unique, et ils ne sont pas séparés entre eux d'un délai supérieur à cinq ans.

Le délai primaire se terminera donc le 30 octobre 2027, de sorte que les préventions ne sont pas prescrites.

La période infractionnelle de la prévention A se termine le 26 août 2018.

L'infraction visée à la prévention A se prescrit par cinq ans, de sorte que le délai primaire se terminait le 25 août 2023.

Le cours de la prescription a été suspendu du 18 mars 2020 au 17 juin 2020 – soit pendant 92 jours – plus un mois, en application des articles 1er et 3 de l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 3 du 9 avril 2020, prolongeant l'échéance du délai primaire d'autant, jusqu'au 25 décembre 2023.

La prescription de l'action publique a été régulièrement interrompue par un acte d'instruction ou de poursuite accompli dans le délai primaire, soit le procès-verbal d'audience du 12 octobre 2023, faisant courir un nouveau délai de cinq ans jusqu'au 11 octobre 2028.

La période infractionnelle de la prévention N se termine le 8 mars 2018.

L'infraction visée à la prévention N se prescrit par cinq ans, de sorte que le délai primaire se terminait le 7 mars 2023.

Le cours de la prescription a été suspendu du 18 mars 2020 au 17 juin 2020 – soit pendant 92 jours – plus un mois, en application des articles 1er et 3 de l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 3 du 9 avril 2020, prolongeant l'échéance du délai primaire d'autant, jusqu'au 7 juillet 2023.

La prescription de l'action publique a été régulièrement interrompue par un acte d'instruction ou de poursuite accompli dans le délai primaire, soit le procès-verbal d'audience du 9 mai 2023, faisant courir un nouveau délai de cinq ans jusqu'au 8 mai 2028.

B. RÉSUMÉ DES FAITS PERTINENTS

La S.A. HÔTEL M. a été créée le 2 octobre 1997 par le prévenu B.Ah. et la prévenue C.M.. Ceux-ci sont les administrateurs de la société depuis sa création. L'administrateur délégué est le prévenu B.Ah.. En outre, C.R. a également été administrateur de la société entre le 1er janvier 2005 et le 15 juillet 2022 (M.B. 12 août 2022). Le 27 décembre 2022 (M.B. 7 février 2023), la prévenue C.M. a renoncé à sa fonction

d'administratrice au profit de B.L.. Cette société a
pour activité l'exploitation d'un hôtel et son siège se trouve à l'adresse de cet hôtel, (...)
, (...).[1] Cette société est immatriculée à l'O.N.S.S. en tant qu'employeur depuis le 1er novembre 1997.[2]

Le 7 février 2018, G.M. porte plainte auprès de l'inspection sociale contre son employeur, la S.A. HÔTEL M.: elle déclare qu'elle a travaillé les 2 1, 22 et 23 février 2018 sans avoir été rémunérée.

Le 8 mars 2018 à 18h40, l'inspection sociale effectue un contrôle dans l'établissement Hôtel M.. À la réception, les inspecteurs constatent la présence des six personnes suivantes au travail :

- B.C. (stagiaire),
- E.L. (stagiaire),
- E.L. (stagiaire),
- O.L. (stagiaire),
- L.S. (stagiaire),
- J.H. (réceptionniste).

Ensuite, les inspecteurs se dirigent vers la buanderie, qui se trouve à gauche de la réception, après avoir passé un petit couloir. Ils constatent la présence de deux personnes au travail, occupées à plier des essuies blancs (une photographie de la table avec les essuies est jointe au dossier). Ces personnes parlent peu anglais et ne peuvent présenter une pièce d'identité. L'inspection sociale fait donc appel à la police. L'une des deux personnes s'appelle A.A..

En cours de contrôle, le prévenu B. Ah. arrive. Il explique aux inspecteurs que ces deux personnes n'ont pas de papiers et qu'il les a prises au parc Maximilien. À un moment donné, l'inspecteur se rend compte que la seconde personne se trouve à la sortie de l'hôtel avec le prévenu B. Ah.. L'inspecteur demande au prévenu que cette personne reste sur place. Le prévenu B. Ah. répond qu'il « *envoie la personne au magasin pour un achat* ». L'inspecteur dit à nouveau en français au prévenu qu'il doit rester sur place et dit à l'autre personne en anglais qu'elle doit rester sur place. Finalement, la personne s'en va.

L'inspecteur social constate que, dans la buanderie, il y a un escalier qui mène vers le sous-sol, avec plusieurs matelas à terre. Il y a également un deuxième espace avec un lit. Ça sent mauvais. Dès lors qu'une caméra se trouve dans la buanderie, l'inspecteur demande au prévenu B. Ah. de lui transmettre les images des caméras. Celui-ci lui répond que la caméra ne fonctionne pas.

Le prévenu B. Ah. est entendu le jour même par l'inspection sociale.

---

[1] Site Internet de la Banque-Carrefour des Entreprises : *https://kbopub.economie.fgov.be* (visité le 16 novembre 2023).
[2] Farde 1, pièce 4.

Il déclare qu'il est le gérant de l'établissement. Il ajoute qu'il loge des migrants depuis 2015 : des Soudanais, des Éthiopiens, des Syriens... Il précise qu'il va les chercher lui-même au parc Maximilien : chaque soir entre 10 et 15 voyages. Il leur donne à manger, leur permet de dormir, et leur fournit un petit déjeuner au matin. Ils ne doivent rien faire en échange. Il leur permet aussi de prendre une douche. Il leur donne des essuies. Chaque soir, il héberge entre 60 et 80 personnes du parc Maximilien. Il a du personnel : huit personnes à temps plein temps et à temps partiels à horaire variable. Il a quatre réceptionnistes, quatre femmes de chambre et un homme qui fait la buanderie. Il ne connaît pas G.M.. Il se souvient qu'une dame est venue. Elle a fait quelques jours et il l'a payée par banque. Il peut le prouver : il remet un extrait de compte à l'inspecteur. Elle voulait juste avoir son chômage parce qu'elle était malade. Il montre à l'inspecteur son règlement de travail. Le prévenu précise après l'audition qu'il a également donné 100 euros en liquide à madame G.M..

En annexe à l'audition du prévenu B.Ah. se trouve la preuve de paiement de 233,00 euros sur le compte de G.M. le 7 février 2018 portant la communication « *avec étonnement pour votre attitude et pour solde de tout compte* ». Le procès-verbal mentionne en outre que le prévenu donne à l'inspection sociale une farde dans laquelle ne se trouve pas le règlement de travail (toutefois, le contenu de cette farde ne se trouve pas en annexe au procès-verbal). L'inspecteur social précise qu'il n'a pas constaté la présence d'un règlement de travail sur place ou d'avis mentionnant où le trouver sur les lieux.[3]

S.L. est entendu par l'inspection sociale le 13 mars 2019. Il déclare qu'il est tunisien et qu'il avait des problèmes en Tunisie depuis le changement du régime. Il voulait donc rejoindre l'Europe pour trouver un travail. Il a quitté la Tunisie en 2014 en avion pour le Maroc. On lui a conseillé de passer par la Turquie pour rejoindre la Grèce. Il a utilisé ce chemin-là, mais il s'est rendu en Allemagne. Il y a vécu durant deux ans et demi. Au milieu du mois d'août 2017, il a quitté l'Allemagne et il est venu en Belgique par covoiturage. Il a perdu ses papiers en janvier 2015 en arrivant en Grèce. Lorsqu'il est arrivé en Belgique en août 2017, il a cherché du travail un peu partout. Il a fait des petits boulots. Le propriétaire de l'hôtel M., B. Ah., que les gens appellent « B » (B.Ah.), est venu au parc Maximilien. C'était le 12 ou le 13 novembre 2017. Il a proposé à certaines personnes de les héberger dans son hôtel. S.L. l'a suivi ce jour-là. Une fois à l'hôtel, le prévenu les a fait dormir dans la salle du restaurant. Il avait installé des matelas sur des bancs et par terre. Il y avait environ 27 matelas. Le prévenu est venu les réveiller à 6h00, car les clients de l'hôtel arrivent dans cette salle pour le petit déjeuner à 7h00 et il ne devait plus y avoir de matelas. S'il y avait une chambre d'hôtel libre, ils pouvaient aller prendre leur douche dans cette chambre. Ils ont reçu un petit déjeuner et ensuite ils étaient censés quitter l'hôtel et laisser la place aux clients. S.L. n'a pas dû payer pour ce logement ni pour le petit déjeuner. Le 13 ou le 14 novembre 2017, quand il s'est réveillé à l'hôtel M., le prévenu B. Ah. lui a proposé de rester avec lui pour gérer toutes les personnes qui viennent dormir dans l'hôtel. Le prévenu lui a proposé de l'héberger tous les jours et de lui donner un peu d'argent pour son travail. Cette proposition lui permettait de ne plus

[3] Farde 1, pièce 1.

dormir dehors dans la rue. Le prévenu l'a fait dormir avec les personnes dans la salle du restaurant. Il était chargé de les réveiller. Ça a duré jusqu'en mars 2018. En mars 2018, l'hiver était fini : le prévenu a arrêté de ramener des personnes le soir pour les faire dormir dans la salle du restaurant de l'hôtel. À partir de ce moment-là, le prévenu lui a dit qu'il n'allait plus dormir dans la salle du restaurant, mais qu'il dormirait à la cave. Il s'agissait d'une pièce qui servait à mettre des vieilles affaires. S.L. a nettoyé cette pièce et il y a mis deux lits l'un à côté de l'autre. Il n'y avait pas de fenêtre dans cette cave : juste un trou d'aération. Il n'y avait pas de chauffage dans la cave et il y avait même de l'humidité. Il y a eu des jours où il a eu froid. Le prévenu savait qu'il faisait froid dans cette cave. S.L. pouvait avoir du linge de lit de l'hôtel et le changer régulièrement. Cette pièce où il dormait se trouvait à côté de la laverie. Il pouvait utiliser la laverie de l'hôtel pour laver son linge. Le matin, les chambres de l'hôtel se libèrent et donc il pouvait aller dans les chambres libres prendre sa douche. Dans cet hôtel, seul le petit déjeuner est servi aux clients : il n'y a pas de dîner ou de souper servi à la clientèle. S.L. pouvait manger à l'hôtel avec le personnel. Il exécutait les tâches suivantes :

- Le soir, il pliait le linge de l'hôtel pour que tout soit prêt le lendemain matin.
- Il faisait les courses de nourriture pour les repas du personnel de l'hôtel.
- La journée, il faisait les courses pour l'hôtel.
- Entre midi et 13h00, il allait chercher le repas pour le personnel. Ce repas était préparé à la maison privée du prévenu.
- Le soir, il devait nettoyer l'une ou l'autre chambre si c'était nécessaire.
- Il devait installer les matelas dans la salle de déjeuner pour les personnes que le prévenu allait chercher le soir.
- Il devait faire lever ces personnes à 6h00.
- Il devait leur préparer le petit déjeuner.
- Il devait terminer les machines avec le linge de maison si la personne qui s'occupait du linge n'avait pas fini à 18h00.
- Il avait les clés des chambres au cas où il faudrait faire une petite intervention.

Il n'avait pas d'horaires précis : on pouvait l'appeler à n'importe quelle heure. Il devait toujours être disponible : 24 heures sur 24. Il ne dormait que quelques heures par nuit : de 2h00 à 6h00 du matin. Quand il sortait à l'extérieur de l'hôtel, le prévenu l'appelait pour qu'il aille faire l'une ou l'autre course pour l'hôtel. Il n'avait pas un jour sur la semaine où il ne devait pas travailler. Il travaillait tous les jours. Il avait un téléphone personnel sur lequel le prévenu l'appelait. Il n'a plus de téléphone depuis le 20 décembre 2018, car il s'est cassé en tombant. S'il ne répondait pas sur le téléphone : le prévenu se serait énervé. Il reconnaissait les appels du prévenu, car celui-ci l'appelait soit avec un numéro qui s'affichait en numéro privé, soit avec son numéro de téléphone qui s'affichait. Il répondait donc toujours. Le prévenu lui donnait 30, 40 ou 50 euros par semaine comme argent de poche. Le 2 janvier 2018, S.L. s'est fait opérer de la hanche suite à une chute qu'il a faite dans la maison privée du prévenu. Le prévenu lui a demandé de prendre des matelas à l'hôtel et de les amener dans sa maison privée : (...) ,(...). Il y avait environ sept personnes qui dormaient là. S.L. a déposé les matelas dans le salon de la maison. Le salon fait office de chambre. Dans cette maison, il y a un rez-de-chaussée, un premier étage et un

deuxième. Le salon se trouve au premier étage. Il y a également un ascenseur dans cette maison, mais S.L. n'a pas voulu attendre qu'il arrive : il est monté avec les matelas par l'escalier. En redescendant pour ouvrir la porte au prévenu B.Ah., il est tombé sur la dernière marche des escaliers. Il avait très mal, il s'est relevé et il est quand même allé ouvrir la porte. Quand le prévenu B.Ah l'a vu, il a appelé une personne d'origine soudanaise qui se trouvait dans la maison et il l'a emmené directement à l'hôpital. S.L. a subi une intervention chirurgicale à l'hôpital S.-P.. Il est resté un mois à l'hôpital, le temps de faire de la kiné. Ensuite il est retourné à l'hôtel. Durant les 20 jours qui ont suivi son retour, il n'a rien fait : il n'était pas apte à faire des tâches pour l'hôtel. Il se baladait un petit peu, puis retournait dans sa chambre. Il recevait toujours à manger avec le personnel. Il n'a pas reçu d'argent de poche du prévenu durant sa convalescence. Après ces 20 jours de convalescence, il a repris son travail quotidien dans l'hôtel. Sa jambe n'était pas encore rétablie, alors il faisait des choses plus simples comme plier les essuies assis à une table. Il prenait le caddie pour faire l'une ou l'autre course sur le (...). Entre son accident et le mois d'août 2018, il n'a plus reçu que 50 euros par semain e. Il est resté jusqu'au mois d'août 2018 dans cet hôtel. Il en a eu marre du prévenu B.Ah., car il trouvait que celui-ci avait profité de sa situation. Le prévenu lui avait promis qu'il serait payé pour son travail et il n'était jamais libre puisqu'il devait toujours être présent quand on l'appelait. Il ne voulait plus vivre comme ça. Le prévenu B.Ah lui avait dit qu'il lui ferait des papiers. Il le lui a dit à plusieurs reprises. Même à l'hôpital, il le lui a dit. Mais le prévenu n'a rien fait pour obtenir des papiers pour lui. Les travailleurs ne restent pas, car le prévenu est difficile à vivre. En général, ils restent quelques mois, pas plus. S.L. est resté 10 mois. Le prévenu est nerveux : parfois il est heureux, parfois il crie. Il ne l'a jamais frappé, mais il dit des choses violentes. Il n'est pas violent physiquement, mais il est violent verbalement. S.L. est parti, du jour au lendemain, le 24 ou le 26 août 2018. Il a vu le prévenu B.Ah et lui a dit qu'il voulait partir de son hôtel et qu'il ne voulait plus travailler pour lui. Le prévenu s'est énervé et lui a dit qu'il pouvait partir et qu'il ne trouverait pas quelqu'un comme lui. Deux jours plus tard, S.L. est revenu pour récupérer ses affaires personnelles. Le prévenu l'a laissé reprendre ses affaires. S.L. est allé vivre au S.S.. Durant la période où il travaillait à l'hôtel, il y avait un travailleur qui s'appelait M. : il s'occupait des machines à laver. Il y avait une L. et une E.S., qui s'occupaient du restaurant et ensuite du nettoyage des chambres. À la réception, il y avait trois personnes : M.K., un Marocain et deux Kényans, "C."(K.H.) et "R".(O.O.) travaillait de 8h00 à 16h00, C. travaillait de 16h00 à 20h00 et R. de 20h00 à 8h00. Ces personnes étaient déclarées pour travailler dans cet hôtel. Ces personnes l'ont vu travailler dans l'hôtel. Elles savaient qu'il dormait sur place, dans la cave de l'hôtel. Durant son incapacité de travail, c'est L.M. qui allait chercher les courses. Ensuite, le prévenu a proposé à un Égyptien qu'il hébergeait à l'hôtel durant certaines nuits de rester à l'hôtel et de dormir avec S.L. dans la cave. Cet Égyptien a accepté et ils ont dormi ensemble. Il l'a aidé à faire les tâches que S.L. devait faire durant sa convalescence. Quand S.L. est parti en août 2018, c'est lui qui l'a remplacé. Il n'est cependant resté que deux mois, car il trouvait le travail trop difficile. S.L. l'a croisé plus tard à la Gare du Nord et celui-ci lui a expliqué qu'il avait arrêté de travailler pour le prévenu, car il était

malade : il était asthmatique et dormir dans la cave aggravait sa situation. Le prévenu n'est pas intervenu dans les frais liés à l'accident : c'est le C.P.A.S. qui a payé.

L'inspection sociale identifie sur base des enregistrements DIMONA les travailleurs suivants mentionnés par S.L. :

- L.M. déclaré en DIMONA depuis le 12 mai 2017,
- E.B. déclarée en DIMONA depuis le 28 octobre 2016,
- E.S. déclarée en DIMONA depuis le 10 avril 2017,
- M.K. déclaré en DIMONA du 3 septembre 2003 au 5 septembre 2018,
- Pas d'identification de "C."(K .H.) et "R."(O.O).

En annexe à l'audition de S.L. se trouvent les documents suivants :

- photographies de S.L. devant des écrans d'ordinateur (à la réception de l'hôtel ?),
- attestation de prise en charge par le C.P.A.S. des frais de soins médicaux de S.L. dans le cadre de la loi sur l'aide médicale urgente du 9 janvier 2019,
- rapport d'hospitalisation de S.L. du 2 janvier au 9 janvier 2018 : « *patient tunisien, vraisemblablement sans domicile fixe, victime d'une chute avec réception de tout son poids (> 100kg) sur sa hanche gauche. Impotence fonctionnelle immédiate* »,
- photographies de S.L. à l'hôpital,
- certificat de consultation du 3 août 2018 : « *suivi à 6 mois post-op clou PFNS 2 pour fracture per-trochantérienne* ».[4]

Un contrôle est effectué le 22 octobre 2019 à l'hôtel M.. À cette occasion, l'inspection sociale constate que la rémunération du travailleur B.Al. de 120, 14 euros nets pour ses prestations effe ctuées au mois de septembre a été payée le 15 octobre 2019.

Le prévenu B.Ah. est entendu le 22 octobre 2019 par l'inspection sociale. Il déclare que, lors du travail, B. Al. est toujours au téléphone occupé à des conversations privées. En outre, B. Al. n'aime pas que le prévenu B.Ah. aide les migrants qui logent chez à l'hôtel. B. Al. a également insulté un de ses collègues de « *pétasse* ». Par conséquent, le prévenu B.Ah. l'a licencié avec une indemnité de rupture. S'il a été payé seulement le 15 octobre 2019 pour ses prestations du mois de septembre, c'est parce qu'il devait de l'argent au prévenu.

En annexe au procès-verbal se trouve notamment :

- la fiche de paie d' B. Al. du mois de septembre 2019 en tant qu'ouvrier, mentionnant qu'il a travaillé les 2 et 3 septembre 2019,

---

[4] Farde 1, pièce 4.

- la preuve du paiement du salaire de 120,14 euros pour le mois de septembre 2019 le 15 octobre 2019,
- le ticket relatif aux écochèques,
- le C4 mentionnant une occupation du 8 octobre 2018 au 3 septembre 2019.[5]

Le 23 juillet 2020, PAG-ASA adresse un email à l'inspection sociale avec le nom de deux personnes disposées à témoigner : H.A. (téléphone fourni, mais il ne répond pas) et S.A. (pas de domicile connu, radié de son domicile le 25 janvier 2018).

M.K. est entendu par l'inspection sociale le 7 octobre 2020. Il déclare qu'il a travaillé à l'hôtel M. durant 20 ans. Il s'occupait de la réception de l'hôtel. Le patron, B.Ah., a mis fin à son contrat, car ils ne s'entendaient plus. M.K. a introduit une plainte en justice contre son patron auprès du tribunal du travail. En ce qui concerne ses conditions de travail, ils ont tout vu là-bas. Il a passé de bons moments, mais aussi de mauvais. Le patron met pas mal de pression et parfois ce n'est pas facile de gérer sa folie, sa manière de mélanger sa vie privée et son action sociale avec leur activité professionnelle d'hôtellerie. M.K. reconnait, sur la photographie de S.L., un Tunisien qui venait dormir à l'hôtel M.. Les migrants et les sans-papiers viennent souvent dormir gratuitement à l'hôtel M.. Ce monsieur faisait partie de ces gens-là. Il faisait partie de l'action que le patron met en place. Il fait dormir des sans-abri dans son hôtel, c'est connu : il en parle dans la presse. Dans l'hôtel, les sans-papiers dormaient dans les chambres et parfois, quand il y avait beaucoup de personnes, le prévenu B. Ah. les faisait dormir dans la buanderie. Il a même laissé dormir des sans-papiers dans sa maison privée. Pendant la période hivernale, l'hôtel est plus calme en ce qui concerne la clientèle, alors quand il y a des chambres libres, le patron les met à la disposition des sans-abri. En général, les personnes sans-papier dorment la nuit à l'hôtel et quittent l'hôtel le matin. La chambre est nettoyée par la femme de chambre. Sur interpellation quant à savoir si S.L. travaillait au sein de l'hôtel, M.K. répond qu'il ne s'agissait pas de travail : il préparait son propre petit déjeuner, il rangeait sa place et débarrassait la table. Il faisait ce que tous les migrants font à l'hôtel : ils débarrassaient leurs affaires et rangeaient un peu. Ils aidaient la femme de chambre, ou

aidaient la cuisinière à porter une casserole ou des courses. La limite entre l'entraide et la sensation de devoir aider est faible. Le patron ne demande pas que les migrants aident, mais les migrants se sentent redevables envers le patron. Selon M.K., S.L. n'a pas fait plus que les autres sans-papiers pour l'hôtel. Il y en a même qui ont fait plus que lui dans l'hôtel. Il pense que S.L. est resté un ou deux mois. M.K. n'a jamais fait appel à S.L. pour dépanner un client ou réparer quelque chose dans l'hôtel. Évidemment, M.K. ne vivait pas 24 heures sur 24 dans l'hôtel, donc il ne sait pas ce que S.L. faisait dans l'hôtel quand il n'était pas là. Mais selon lui, il faisait comme tous les autres migrants qui logent là gratuitement : il aidait pour la bonne cause. Ce n'était pas du travail. En ce qui concerne le patron, il pense qu'il aide les migrants pour avoir une reconnaissance sociale, une notoriété publique, se faire connaître dans la

[5] Farde 1, pièce 7.

presse, rencontrer des personnalités importantes. Il n'aide pas les migrants pour avoir une main-d'œuvre facile. Il n'aurait pas besoin d'en loger des dizaines si c'était juste pour avoir de la main-d'œuvre sous la main. Des sans-papiers qui veulent travailler, il y en a plein les rues. Il est arrivé que certains travailleurs déclarés se fassent remplacer par un migrant durant une courte période, mais le patron ne loge pas les gens pour avoir de la main-d'œuvre sous la main. En tant que réceptionniste, il était parfois confronté au mécontentement des clients : certains ne se sentaient pas à l'aise de côtoyer autant de migrants au sein de l'hôtel. Les sans-papiers se sentent redevables : ils veulent se faire bien voir par le patron en espérant que celui-ci les engage, leur donne du travail. Un matin, S.L. est venu à l'hôtel et il lui a raconté à la réception que la veille au soir, il était tombé dans les escaliers de l'appartement du patron. Il avait mal à la jambe. M.K. pense qu'il a encore continué à dormir à l'hôtel, mais lui-même est ensuite parti en vacances et, à son retour de congé, il ne l'a plus vu.

E.M. est entendu par l'inspection sociale le 7 octobre 2020. Il déclare qu'il a travaillé à l'hôtel M. durant trois mois. Il s'occupait un peu de tout : il allait faire les courses au C., il sortait les poubelles, il nettoyait un peu, il était à la disposition du patron pour ce que celui-ci lui demandait. Il avait un contrat de travail à durée déterminée de trois mois. Il travaillait du lundi au vendredi, 1 h30 par jour, de 17 heures à 18h30. Un jour, il est passé devant l'hôtel et il a entendu qu'on parlait arabe : il a discuté un peu avec le patron et il lui a dit qu'il cherchait du travail. Le patron l'a appelé ensuite et lui a proposé un contrat de trois mois. Son contrat n'a pas été prolongé, car il n'y avait plus assez de travail pour lui dans l'hôtel. Il reconnait, sur la photographie de S.L., un Tunisien qui est venu dormir quelquefois à l'hôtel. Le patron de cet hôtel, « "B." (B.Ah.) », est une personne formidable. Il partage son argent avec les pauvres. Il a beaucoup aidé E.M. . Il lui a donné à manger. Il aide tout le monde. Il achète à manger et des vêtements pour les pauvres. S.L. n'a jamais travaillé dans l'hôtel. Parfois, les migrants voulaient aider et donner un coup de main, mais le patron refusait leur aide. Il disait qu'ils devaient juste venir pour manger, se laver, dormir, mais pas pour travailler. Quand il y a trop de monde dans l'hôtel, le patron prend aussi des migrants dans son appartement privé. E.M. n'a jamais vu un migrant travailler dans l'hôtel. Il n'a jamais eu beaucoup de contacts avec monsieur S.L. : il ne travaillait que 1h30 par jour dans l'hôtel. Il a croisé quatre ou cinq fois et ils se sont dit bonjour.

E.S. est entendue par l'inspection sociale le 7 octobre 2020. Elle déclare qu'elle a travaillé à l'hôtel M. durant deux ans et demi. En février 2018, elle est tombée malade n'est plus retournée travailler dans cet hôtel. Elle avait un contrat de femme de chambre : elle nettoyait les chambres, la réception, les couloirs, etc. Elle s'occupait aussi de la préparation des petits déjeuners. Elle avait un contrat de travail de 30 heures par semaine, mais elle en faisait bien plus. Les heures supplémentaires n'étaient ni payées en noir ni déclarées. Elle avait un contrat à durée indéterminée, mais elle ne pouvait plus travailler pour cet employeur : elle est tombée en grosse dépression à cause de son travail et elle a eu un C4 pour maladie. Elle est toujours actuellement suivie par une psychologue. Le patron n'était pas facile à vivre. Il engage des personnes faibles de manière à pouvoir avoir une influence sur elles. Ils devaient travailler

beaucoup, il y avait beaucoup de pression. Le patron, « "B." (B.Ah.) », crie sur eux. Quand elle le voyait, elle tremblait de peur. Elle commençait ses journées à 6h30 par la préparation du petit déjeuner et ensuite elle nettoyait les chambres. Il y avait 47 chambres et il n'y avait que trois femmes de chambre. C'était vraiment beaucoup de travail. Elle finissait vers 15h30, mais les heures en plus n'étaient jamais payées ni récupérées. Quand les chambres ne sont pas occupées par des clients, le patron y met des migrants. En hiver, quand n'il y a plus de chambres disponibles, les migrants dorment aussi dans la salle du petit déjeuner. Dans cette salle, il y a des salons marocains et les migrants dorment dessus. Quand elles arrivaient à 6h30, elles devaient réveiller les migrants, nettoyer et rafraîchir les coussins. Parfois les migrants criaient sur elles, car elles les réveillaient. Ensuite elles démarraient la préparation des croissants, le pain, etc. Elles avaient 45 minutes pour réparer la salle du petit déjeuner pour l'arrivée des clients à 7h15. Certains migrants les aidaient parfois à faire le petit déjeuner. Il y a des femmes qui n'ont pas de papiers et qui cuisinent dans l'appartement privé du patron. Il y avait une dame russe sans papiers qui travaillait dans l'hôtel. Elle s'occupait un peu de tout : linge, nettoyage des chambres. Elle venait faire le remplacement des personnes en congé. Elle s'occupait parfois du petit déjeuner. Trois ou quatre mois avant l'arrêt maladie de madame E.S., il y avait un migrant, un Tunisien, qui dormait dans l'hôtel en tant que migrant et qui est venu les aider à faire le petit déjeuner. Elle le reconnait sur la photographie de S.L. qui lui est présentée par l'inspecteur social. Le Tunisien faisait parfois les machines à laver. Il nettoyait les chambres quand elles se libéraient en fin de journée et qu'elles avaient fini. Il sortait les poubelles. Il s'occupait un peu de tout. Au début, il est venu comme les autres migrants : il dormait dans les salons. Ensuite, il a fait sa petite place au sein de l'hôtel : il s'est rendu utile pour le patron et il ne dormait plus avec les autres migrants, il dormait dans la petite chambre en bas. Le Tunisien ne sortait pas beaucoup de l'hôtel : il était tout le temps là et il dormait sur place. Le Tunisien devait toujours être à la disposition du patron. Dès que le patron avait besoin de lui, il appelait le Tunisien et celui-ci devait venir immédiatement. Le patron l'appelait pour tout et n'importe quoi. Le patron appelait le Tunisien pour qu'il vienne chercher les repas et les amène à l'hôtel. Elle ne croit pas qu'il était payé. Il avait juste un toit et à manger en échange de son coup de main dans l'hôtel. Quand elle a commencé à travailler dans l'hôtel M., il y avait un Africain sans-papier qui travaillait et qui vivait là. C'est lui qui lui a appris le métier. L'Africain et le Tunisien ont travaillé ensemble dans l'hôtel. Juste avant son congé maladie, l'Africain venait moins : il avait trouvé du travail ailleurs. Il ne venait plus que pour dormir. Un peu avant l'arrêt maladie de E.S., probablement en décembre 2017, le Tunisien a eu un accident : il s'est fait mal à la jambe. Il est resté à l'hôtel bien qu'il avait mal à la jambe. Il dormait encore dans sa petite chambre au sous-sol. Cette chambre était près de la buanderie. Il pour arriver dans sa petite chambre. Après son accident, le Tunisien continuait à fallait passer dans la buanderie et descendre les escaliers qui s'y trouvent travailler dans l'hôtel alors qu'on voyait qu'il souffrait et qu'il avait mal à la jambe. Elle ne sait pas où a eu lieu l'accident. Quand elle est partie en février 2018, le Tunisien était toujours là. Le patron accueillait des migrants pour l'image que cela renvoie, mais il ne les traitait pas bien. D'ailleurs il traitait également mal les travailleurs déclarés. Il les humiliait devant tout le monde. À cette époque, E.S. faisait des études en plus pour obtenir un diplôme, et il l'humiliait devant tout le monde en disant qu'elle ne ferait jamais rien de bien dans sa vie, que ça ne servait à rien qu'elle termine ses études.

Il y a un travailleur qui fumait. Le patron trouvait que ce n'était pas bien de fumer et il l'a puni en le laissant trois jours sans paiement à la maison. Le patron faisait peur à tout le monde. Les gens ont peur de parler tellement ils ont peur du patron. Il peut vraiment avoir une emprise sur les gens. Le patron n'était vraiment pas correct avec le Tunisien. Il criait dessus comme sur les autres travailleurs. En ce qui concerne les sans-papiers qui travaillaient dans l'hôtel, le patron leur disait qu'il allait les aider à obtenir des papiers, mais il ne le faisait pas. Le patron de les respectait pas. Quand une personne était en maladie ou en congé, il se permettait de l'appeler et d'insister pour qu'elle revienne travailler. Par exemple, quand elle lui a annoncé qu'elle était enceinte, il lui a dit en arabe : « *tu es maligne tu l'a fait exprès* ».

O.O. est entendu par l'inspection sociale le 2 décembre 2020. Il déclare qu'il travaille comme salarié à l'hôtel Mozart depuis 2004. Il a d'abord travaillé à la buanderie, et depuis sept ou huit ans il travaille comme réceptionniste. Il n'a jamais eu de problème avec le patron de l'hôtel, qui s'appelle « "B." (B.Ah.) ». Celui-ci a toujours été gentil avec lui et tout s'est toujours bien passé avec le travail. Il accueille des migrants depuis 2016 et cela n'a jamais posé de problème avec les clients. O.O. reconnait, sur la photographie de S.L., un Tunisien appelé S.L.. Celui-ci a dormi à l'hôtel M. à partir de 2017. Quand il y avait des clients dans l'hôtel, il dormait sur un matelas dans la buanderie. Quand l'hôtel était vide, il dormait dans une chambre. Il mangeait aussi à l'hôtel : il venait vers 18h00 et repartait le lendemain matin, après le petit déjeuner vers 10 ou 11h00. Il aidait dans l'hôtel. Par exemple, à la demande du patron, S.L. s'occupait de distribuer la nourriture aux migrants présents. Il ne faisait pas ça tout le temps, mais seulement quand le patron le lui demandait. C'est tout ce qu'il faisait pour aider dans l'hôtel. Le patron était très gentil avec lui. Il lui donnait de l'argent comme à tous ceux qui étaient présents dans l'hôtel. Comme S.L. ne parlait qu'arabe, O.O. ne pouvait pas parler avec lui.

N.A. est entendue par l'inspection sociale le 2 décembre 2020. Elle déclare qu'elle travaille comme femme de chambre à l'hôtel M. depuis 2015. Elle travaille à temps partiel à raison de 6 jours par semaine, 5 heures par jour. Ses tâches sont le nettoyage des chambres et la préparation des petits déjeuners pour les clients, ainsi que le service du café à table pendant le petit déjeuner. Elle n'a jamais eu de problèmes avec le patron, monsieur « "B." (B.Ah.) », ou avec ses collègues. Quand il n'y a pas beaucoup de clients, les migrants sont logés dans des chambres. Quand il y a des clients, des matelas sont déposés dans la buanderie et les gens dorment là et aussi dans une chambre en sous-sol. Sur la photographie de S.I. qui lui est présentée, elle reconnait un migrant qui a fréquenté l'hôtel M. et dont elle ne connaît pas le nom. Elle l'a croisé quand il descendait prendre son petit déjeuner et aussi dans la buanderie de l'hôtel, où les migrants se débarbouillaient le matin. Elle ne sait pas pendant combien de temps il a fréquenté l'hôtel M.. Durant son travail, elle n'a jamais vu cet homme ou un autre migrant travailler ou donner un coup de main. Elle ne sait pas si le patron donne de l'argent aux migrants. Sur interpellation, elle se souvient que deux ou trois ans auparavant, elle a vu cet homme qui boitait et marchait avec des béquilles. Elle ne sait pas ce qui lui était arrivé.

L.M. est entendu par l'inspection sociale le 2 décembre 2020. Il travaille comme ouvrier polyvalent à l'hôtel M. depuis 2017. Il travaille à temps partiel du lundi au samedi, à raison de quatre ou cinq heures par jour. Depuis un an et demi, il est en maladie suite à un accident de moto. Il ne travaille plus. En novembre 2020, il avait l'autorisation de reprendre le travail, mais il n'a pas pu parce que l'hôtel était fermé à cause du confinement. Il n'a jamais eu de problèmes avec le patron de l'hôtel M., que tout le monde appelle « "B." (B.Ah.) ». Il s'agit de quelqu'un de très gentil qui fait beaucoup de bien autour de lui, surtout pour les émigrés. Il a sorti beaucoup de personnes de la rue pour les héberger dans son hôtel. Chaque jour, il allait chercher des gens au parc Maximilien et en hébergeait 45 ans dans son hôtel. Il logeait des gens dans les chambres et les suites de l'hôtel. Pour les jeunes, il avait aménagé un dortoir de plus de 28 lits dans les caves de l'hôtel. Les gens pouvaient manger dans l'hôtel et le patron leur donnait même de l'argent pour aller en ville. C'est quelqu'un de très riche qui a de nombreux bâtiments. Quand un client quittait sa chambre, il permettait avant le nettoyage à quelques migrants d'aller prendre leur douche. En ce qui le concerne, L.M. s'occupait de faire la lessive dans la buanderie, il rassemblait les affaires et nettoyait aussi les chambres. Il s'occupait aussi de préparer les petits déjeuners et les repas pour les migrants. Il reconnait formellement l'homme dont la photographie lui est présentée par l'inspecteur social comme étant un Tunisien nommé S.L.. Il a fait sa connaissance, car celui-ci a habité et mangé à l'hôtel M.. Il est arrivé à l'hôtel début 2017. Un peu après son arrivée, il a eu un accident en dehors de l'hôtel. Il a été opéré au fémur/cuisse et c'est le patron qui l'a lui-même amené à l'hôpital. C'est le patron qui a même payé les frais. Ensuite, S.L. est revenu, avec des béquilles, à l'hôtel et le patron lui a donné une chambre dans la cave de l'hôtel, près de la buanderie. Le patron lui a donné la chambre pour qu'il se repose. Le patron avait aussi donné deux autres chambres dans la cave, l'une à un prénommé H. qui venait de Hollande et l'autre à un Africain nommé D.A.. S.L. et D.A. l'hôtel. Il est vrai que L.M. demandait parfois à S.L. d'aller chercher de la nourriture au domicile du patron. Il lui demandait cela pour qu'il l'aide parce qu'il avait beaucoup de travail. Parfois ils y allaient tous les deux.

K.H. est entendu le 2 décembre 2020 par l'inspection sociale. Il déclare qu'il travaille à temps plein comme réceptionniste à l'hôtel M. depuis une vingtaine d'années. Il est l'homme de confiance du patron de l'hôtel, monsieur « "B." (B.Ah.) ». Il travaille principalement en journée. Il fait le shift de nuit une fois par semaine. Le patron est quelqu'un de très sympathique. C'est un homme de cœur. K.H. n'a jamais eu de problème avec lui. C'est vrai que « "B." (B.Ah.) » les a surpris lorsqu'il a pris la décision d'héberger des migrants. « "B." (B.Ah.) » a toujours fait cela, mais cela a pris de l'ampleur à partir de 2015-2016. Le prévenu B.Ah attribue des chambres aux migrants dès que celles-ci sont vides. Quand ils sont trop nombreux, ils les logent dans la buanderie de l'hôtel. C'était bien aménagé avec des matelas épais et c'était propre. Les migrants passaient la nuit puis ils prenaient leur petit déjeuner, après les clients. À 10 heures, les migrants devaient quitter l'hôtel et y revenir le soir. En période hivernale, un repas chaud était servi dans l'après-midi. En été c'était plutôt une collation. Sur la photographie de S.L., K.H. pense reconnaitre un migrant qui est passé à l'hôtel. Il ne connaît pas son nom. Il ne sait pas combien de

temps il est resté à l'hôtel. Il se souvient par contre d'un D.A. qui a logé dans une chambre près de la buanderie. C'est un habitué de l'hôtel. Il venait régulièrement demander de l'aide au patron. K.H. ne se souvient pas que l'homme de la photo aurait partagé la chambre d'D.A., mais cela arrivait souvent que les chambres soient partagées. Les repas des migrants sont préparés par des domestiques, des femmes qui travaillent au domicile du patron. Ce sont ces dames qui amenaient cette nourriture. Le patron demandait parfois à des migrants (un ou deux) d'aller aider ces

dames à amener les casseroles. K.H. le faisait parfois lui-même.[6]

Le prévenu B.Ah. est entendu par l'inspection sociale le 10 décembre 2021. Il déclare qu'il est la personne physique pénalement responsable de la S.A. M.. Il détient 99 % des parts de cette société. Il n'a pas d'autres sociétés. Il n'est pas le seul administrateur. C.M. est également administratrice et elle détient 1 % des pa1ts. La S.A. M. n'exploite que l'hôtel et rien d'autre. Le siège social se trouve (...). L'hôtel est ouvert tous les jours en principe, mais il fonctionne de manière partielle actuellement à cause du coronavirus. Ses travailleurs sont en chômage temporaire. En ce qui concerne le procès-verbal dressé le 23 octobre 2019, il s'excuse d'avoir payé la rémunération de B.Al. trop tard. Il était trop occupé. En ce qui concerne le procès-verbal du 19 mars 2018 concernant deux travailleurs occupés à plier des essuies dans la buanderie, il déclare que ces deux personnes étaient africaines, d'origine soudanaise. Ces personnes étaient là parce qu'elles lavaient leurs habits personnels. En attendant que leur linge tourne, elles ont décidé de plier les essuies. Elles l'ont fait de leur plein gré. Il n'a p les coordonnées de ces deux personnes. Il sait que ces personnes sont en séjour illégal et n'ont pas de permis de travail. En ce qui concerne l'obstacle au contrôle, il ne se souvient plus de ce qui s'est passé. Par rapport à G.M., il se rappelle avoir déclaré lors du contrôle qu'il l'avait également payée 100 euros en espèces. Il pense avoir remis la preuve de l'octroi des écochèques à G.M.. En ce qui concerne la DIMONA out tardive de G.M., il déclare qu'il n'a pas fait attention et qu'il ne se rappelle plus. Il ajoute avoir remis une fiche de paie à G.M.. Il s'engage à envoyer la preuve de l'envoi des écochèques ainsi que la fiche de paie pour le mois de janvier 2018 avant le 15 décembre 2021. En ce qui concerne l'absence de règlement de travail lors du contrôle, il s'agit d'un oubli. A.A. et la deuxième personne qui étaient occupés à plier des essuies n'étaient pas au travail. Ils aidaient seulement en tant que bénévoles. Tout le monde peut accéder à la buanderie pour laver son linge. C'est important pour les sans-abri : ils sont toujours très sales. Chez le prévenu, ils peuvent se laver, manger et dormir. Il reconnait sur la photographie de S.L. qui lui est présentée un Tunisien qu'il a sauvé. Il l'a aidé. Cet homme était dans la rue et il lui a donné à manger et un logement. Il s'appelle S.L.. À un moment donné, cet homme a commencé à boire et à fumer de la drngue. Le prévenu n'était pas d'accord avec ce comportement dans l'hôtel. Il commençait à devenir agressif. Le prévenu lui a demandé de quitter l'hôtel, car son comportement n'était pas bon pour l'hôtel ni pour les gens qui se trouvaient dans l'établissement. Il est resté environ deux petites semaines en continu dans l'hôtel. Ensuite il allait et repartait de l'hôtel. Il ne venait pas tout le temps. Par la

[6] **Farde I, pièce 10.**

suite, le prévenu B.Ah. l'a recroisé dans la rue entouré de canettes d'alcool. On a raconté au prévenu que cet homme buvait encore beaucoup. Lofti ne l'a jamais aidé pour les courses de l'hôtel ou pour faire les repas, ni pour la buanderie. Il n'a jamais travaillé dans l'hôtel. Il venait juste pour manger et dormir. Il était SDF. Il n'était pas le seul : le prévenu héberge parfois 45 personnes dans son hôtel. Il aide beaucoup les sans-abri. Ceux-ci savent qu'il a des connaissances dans le monde politique et médiatique, alors certains pensent qu'il peut les aider à obtenir des papiers. Il leur explique que ce n'est pas possible, qu'il ne peut pas les aider à avoir des papiers. Il leur explique que pour obtenir des papiers, il faut des conditions et qu'il ne peut pas y répondre. Il leur explique qu'il faut rentrer dans leur pays, car il n'y a rien en Belgique pour eux : ils ne connaissent pas la langue française. Il leur dit qu'il y a des gens qui ont des papiers et qui n'ont pas de travail. Il a même aidé des migrants en leur payant leur billet de retour vers leur pays d'origine. Le prévenu précise que S.L. n'était pas seul : il y avait d'autres personnes sans-abri présents lors de sa chute. Quand il dormait dans l'hôtel, il dormait là où il y avait de la place. Parfois c'était dans une chambre, parfois dans la salle du petit déjeuner, ou à côté de la buanderie. Le prévenu essaye de mettre des matelas partout pour pouvoir héberger un maximum de migrants. Parfois, certains sans-abri aident bénévolement son aide sociale : ils lavent parfois les habits des autres sans-abri. Certains sans-abri restent là pendant que le linge tourne dans la machine et le séchoir. Ils s'occupent de préparer le café et le petit déjeuner pour les autres sans-abri. Le prévenu reçoit du pain invendu de plusieurs boulangeries. Les sans-abri aident les autres sans-abri : c'est du bénévolat. Le petit déjeuner pour les clients de l'hôtel n'a rien à voir avec le petit déjeuner des migrants. Le petit déjeuner des clients est préparé par les travailleurs salariés. Le prévenu mélange en effet son activité commerciale d'hôtellerie et son aide humanitaire, mais c'est son cœur qui parle. Les migrants aident les autres migrants en lavant le linge, en préparant le café ou en rangeant

la chambre qu'ils ont reçue gratuitement. Le prévenu a du personnel déclaré qui travaille dans l'hôtel depuis des années. S.L. ne travaillait pas pour l'hôtel. C'était un « soûlard », qui prenait de la drogue, et un menteur. Il cherche toujours des problèmes. Il est agressif. Le prévenu ne veut pas le régulariser. Le prévenu n'est pas responsable de son accident. Il était saoul. Il était à son domicile avec d'autres sans-abri et il est tombé. Le prévenu l'a amené à l'hôpital et a même payé ses médicaments. "R." (M.O.), qui travaillait à l'accueil de l'hôtel, est un Ghanéen qui travaille toujours pour lui. En réalité, il s'appelle M.O.. Il travaille pour lui depuis 27 ans."C." (K.H.) est sans doute K.H. Il travaille pour lui depuis 27 ans. Sur interpellation, il s'agit en effet K.H., qu'on appelle "C." (K.H.).

En annexe à son audition, le prévenu transmet à l'inspection sociale les documents suivants :

- email du prévenu du 10 décembre 2021 à l'inspection sociale, transmettant la fiche de paie du mois de janvier 2018 de G.M. et précisant qu'il est « *occupé à faire le nécessaire* » en ce qui concerne l'écochèque,

- email du prévenu du 12 décembre 2021 transmettant la copie d'un écochèque au nom de G.M., d'une valeur unitaire de 2,88 euros et avec preuve d'envoi recommandé du 5 octobre 2018.[7]

Le 2 décembre 2019, PAG-ASA envoie à l'inspection sociale notamment les documents suivants :

- rapport du service des urgences de l'hôpital Saint-Pierre du 1er janvier 2018 concluant à une « *fracture fermée du col du fémur* » ;
- protocole opératoire du 2 janvier 2018 ;
- examen médical du 3 janvier 2018 ;
- compte-rendu d'examen médical du 23 janvier 2018 : radiographie de la hanche et statique des membres inférieurs ;
- rapport de l'unité de revalidation neuro-locomotrice du 12 janvier 2018 (mais cette date semble erronée au vu du contenu du rapport), qui indique que Lofti S.L. a séjourné au service d'orthopédie du 1er au 9 janvier 2018 et au service de revalidation du 12 janvier au 13 février 2018. Il peut maintenant sortir. Il est indiqué qu'il va sortir chez un ami qui habite à l'hôtel M.. Des séances de kinésithérapie sont à poursuivre à raison de 3 fois par semaine ;
- prescription de 60 séances de kinésithérapie suite à une fracture de la hanche du 13 février 2018 ;
- rapport de consultation médicale orthopédique du 14 mai 2019 de « *suivi fracture intertrochantérienne fémur gauche opérée 02/01/2018* » ;
- courrier du docteur T.P., psychiatre, du 23 avril 2019 : il certifie avoir reçu en consultation monsieur S.L. à plusieurs reprises depuis septembre 2018. Le psychiatre écrit que la situation vécue à l'hôtel M. « *provoque une très grande souffrance morale chez S.L., une fatigue, doublée d'un sentiment de honte, d'incapacité alors que le travail est quelque chose de très important pour lui. Il en résulte que depuis l'accident, qu'il pense constamment à sa situation, ce qui le plonge dans des moments dépressifs ou de stress qui nécessitent en grand traitement psychotrope* ».[8]

Le 10 décembre 2019, PAG-ASA adresse un email à l'inspection sociale indiquant qu'un dossier a été ouvert chez FEDRIS concernant l'accident de travail de monsieur S.L. et précisant que l'accident a eu lieu le 1er janvier 2018.[9]
FEDRIS adresse le 10 décembre 2019 un courrier à l'inspection sociale, par lequel il transmet les documents suivants :

- déclaration d'accident de travail du 21 novembre 2019, rédigée par S.L.
- certificat médical attestant d'un examen intervenu le 1er janvier 2018 à 20h50 au
- cours duquel a été constatée une fracture fermée du col du fémur.[10]

---

[7] Farde 1, pièce 13.
[8] Farde 1, pièce 17.
[9] Farde 1, pièce 18.
[10] Farde 1, pièce 19.

Le 9 janvier 2020, PAG-ASA envoie à l'inspection sociale par courrier électronique le document suivant :

- attestation médicale du 26 décembre 2019 de l'expert médico-légal H.F., attestant de l'existence d'une incapacité permanente de 25 % et d'une incapacité économique que 30.% dans le chef de monsieur S.L., compte tenu des problèmes de hanche, des problèmes lombaires et des problèmes de dépression.[11]

L'Office des Étrangers adresse le 15 mars 2022 deux courriers à l'inspection sociale contenant les informations suivantes :

- en ce qui concerne A.A. : le 8 mars 2018, celui-ci n'était pas admis ou autorisé à séjourner en Belgique pour une période supérieure à trois mois. Sa situation de séjour ne lui permettait pas de travailler en Belgique ;
- en ce qui concerne S.L. : durant la période du 13 novembre 2017 au 26 août 2018, celui-ci n'était pas admis ou autorisé à séjourner en Belgique. Il était en séjour illégal.[12]

Le S.P.R.B. rédige un rapport indiquant qu'aucune demande de permis de travail n'a jamais été introduite pour A.A. ou S.L., selon la Direction de la Migration économique.[13]

Le 25 septembre 2022 à 10h25, un contrôle est effectué par inspection sociale à l'hôtel M.. Au deuxième étage de l'hôtel, dans un local où est entreposé le linge propre de maison, l'inspection sociale constate la présence de deux femmes :

- S.E. : Elle déclare que la dame qui était avec elle quand elle a été interpelée ne travaille pas dans l'hôtel. C'est une dame à qui elle a demandé de venir pour l'aider. Elle ne connaît pas son nom. Elle l'a vue passer dans le couloir de l'hôtel. Elle lui a demandé de venir l'aider à porter un sac. Elle ne sait pas si elle travaill e ici ou pas. Elle n'en a aucune idée. En ce qui la concerne, elle déclare être occupée à temps partiel. Elle ignore complètement combien d'heures de travail par semaine puisqu'elle vient à la demande du patron, qu'elle désigne comme étant monsieur B.Ah.. Elle n'est pas en possession de son contrat de travail ou d'une copie. Elle déclare percevoir une pension de veuve.
- une autre dame qui prend la fuite après que l'inspecteur social se soit présenté.

Ce local sert clairement pour le travail du personnel de l'hôtel et n'est pas accessible aux clients.

---

[11] Farde 1, pièce 22.
[12] Farde 1, pièces 25 et 25*bis*.
[13] Farde 1, pièce 27.

Les autres travailleurs présents sont les suivants :

- le prévenu B.Ah. : il se trouve à la réception de l'hôtel et déclare être le gérant de l'établissement ;
- K.H. : il déclare travailler à temps plein depuis juillet 2004 ;
- S.S. : elle déclare être occupée à temps partiel comme ouvrière polyvalente à raison de 20 heures par semaine. Elle présente son contrat à temps partiel : il s'agit d'un horaire variable.

Le prévenu B.Ah. montre à l'inspection sociale le contrat de S.E.. Il s'agit d'un horaire de 30 heures par semaine, variable. Il montre également une prévision des horaires établis de semaine en semaine, a iché en cuisine. L'inspecteur social constate que madame S.E. et madame S.L. ont été interpelées en dehors des horaires prévus (de 8h à 10h et de 14h à 16h pour les deux travailleuses). Le prévenu déclare ne tenir aucun document de dérogation aux horaires. Il ajoute ne pas savoir de quoi il s'agit.

Le prévenu B.Ah. est entendu par l' inspection sociale le même jour. Il déclare que S.E. travaille dans le local à linge. Il ne sait pas qui était l'autre emme. C'était probablement une amie de S.E., mais en tout cas pas un salarié à lui. L'État est au courant de son soutien des gens ici. Il ne peut pas régulariser cette emme parce qu'il ne la connaît pas. Il accueille des ré ugiés et des SDF dans son hôtel pour des associations depuis 28 ans.[14]

C.R. et C.M. sont convoqués pour audition en novembre et décembre 2022. Ils ne donnent pas suite aux convocations.[15]

La prévenue C.M. est entendue par la police le 31 août 2023. Elle confirme qu'au moment des faits, elle était administratrice de la société qui exploite l'hôtel M. Elle est entrée dans la société en 1997, date de la création de la société par son oncle, le prévenu B.Ah.. Elle a toujours été complètement passive dans la société. Comme il s'agissait d'une société anonyme, son oncle avait besoin d'une deuxième personne pour la créer et elle a simplement voulu lui rendre service. Elle n'a jamais travaillé à l'hôtel et elle ne connaît pas les membres du personnel. Elle n'a jamais été rémunérée dans le cadre de la société. Elle n'a aucune idée de la manière dont l'hôtel est géré. Elle travaille depuis mars 1997 pour une banque américaine, la J. M. C'est en recevant la convocation à cette audition qu'elle a compris qu'elle risquait des problèmes en étant dans les statuts. Elle n'a jamais été convoquée par l'inspection sociale. Elle transmet à la police les documents suivants, qui sont joints à son audition :

- lettre de démission de la prévenue C.M. au prévenu B.Ah du 27 décembre 2022 ;

---

[14] Farde 1, pièces 31 et 32.
[15] Farde 1, pièce 33.

- démission actée en assemblée générale extraordinaire le 27 décembre 2022 avec effet immédiat, publication du M.B. du 7 février 2023.[16]

Dans le cadre de l'audience du 12 octobre 2023, le prévenu B.Ah déclare notamment que la prévenue C.M. est sa nièce et qu'elle ne faisait rien du tout au sein de la société HÔTEL M..

C. ANALYSE DES PRÉVENTIONS

1. Quant à l'implication de la prévenue C.M.:

Il ressort des déclarations des prévenus C.M. et B.Ah. que la prévenue C.M., qui est la nièce du prévenu B.Ah., n'a jamais pris part aux activités de la société ou à l'exploitation de l'hôtel. Par ailleurs, tous les employés interrogés évoquent le prévenu B.Ah comme étant leur patron et aucun ne mentionne la prévenue C.M.

Eu égard à ces éléments, il est établi que la prévenue C.M. n'était pas employeuse, mandataire ou préposée au sens du droit pénal social vis-à-vis des travailleurs de l'hôtel M..

Il convient par conséquent de l'acquitter de toutes les préventions mises à sa charge.

2. Quant aux déclarations de S.L. :

Il est incontestable et clairement établi par les éléments du dossier que le prévenu B.Ah. a mis en place au sein de l'hôtel M. deux activités parallèles :

- l'activité commerciale liée à l'exploitation de l'hôtel à destination des clients ;
- et une activité humanitaire dans le cadre de laquelle il accueille gratuitement des migrants et des personnes ayant besoin d'un hébergement temporaire.

L'hôtel disposait au cours des périodes infractionnelles, et dispose encore aujourd'hui, d'un certain nombre de travailleurs déclarés en DIMONA.

Il n'est pas contesté par les différentes parties que S.L. était au départ un migrant sans papiers qui a été accueilli par l'hôtel M. dans le cadre de son activité humanitaire.

Cependant, tandis que le prévenu B. Ah. affirme que S.L. est resté cantonné dans cette position, ce dernier déclare au contraire qu'il a ensuite commencé à travailler pour l'hôtel M.

---

[16] Farde d'audience.

Selon S.L., il a été engagé par le prévenu à partir du 13 ou du 14 novembre 2017 contre une (modique) rémunération et le logement. Il serait resté dans l'hôtel jusqu'à la fin du mois d'août 2018. Il logeait dans une cave froide, humide et dépourvue d'aération. Il mangeait à l'hôtel avec le personnel. Il était disponible 24 heures sur 24 et il travaillait tous les jours. Il avait un téléphone personnel sur lequel le prévenu l'appelait et il devait toujours répondre. Il ne dormait que quelques heures par nuit : de 2h00 à 6h00 du matin. Le prévenu lui donnait 30, 40 ou 50 euros par semaine comme argent de poche. Il effectuait les tâches suivantes :

- Il installait les matelas dans la salle de déjeuner pour les personnes que le prévenu allait chercher le soir ;
- Il faisait lever ces personnes à 6h00 ;
- Il préparait le petit déjeuner des migrants ;
- Il faisait les courses de nourriture pour les repas du personnel de l'hôtel ;
- Il faisait les courses pour l'hôtel ;
- Entre midi et 13h00, il allait chercher le repas pour le personnel à la maison du prévenu B.Ah. ;
- Le soir, il nettoyait l'une ou l'autre chambre si c'était nécessaire ;
- Le soir, il pliait le linge de l'hôtel pour que tout soit prêt le lendemain matin ;
- Il terminait les machines avec le linge de maison si la personne qui s'occupait du linge n'avait pas fini à 18h00 ;
- Il avait les clés des chambres au cas où il faudrait faire une petite intervention.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que S.L. a fait une chute au domicile du prévenu B.Ah. le 1er janvier 2018 et que ce dernier l'a conduit à l'hôpital. S.L. s'est ainsi cassé le col du fémur. La contestation poi-te sur le fait que S.L. affirme s'être blessé en portant un matelas pour le compte du prévenu, tandis que le prévenu B.Ah. déclare qu'il se trouvait simplement là parce qu'il y était logé et qu'il est tombé parce qu'il avait bu. S.L. dit avoir passé un mois à l'hôpital (il ressort de documents produits au dossier qu'il serait sorti le 13 février 2018), puis 20 jours de convalescence dans une chambre de l'hôtel M., avant de reprendre son travail à l'hôtel.

Le récit de S.L. est clair, précis et circonstancié. Il ne suffit toutefois pas à lui seul à démontrer avec une certitude raisonnable ce qu'il dénonce.

Plusieurs travailleurs de l'hôtel ont été entendus par l'inspection sociale dans le cadre de l'enquête.

E.S. confirme largement les déclarations de S.L.. Toutefois, le prévenu B.Ah. relève avec raison qu'il est fort interpelant de lire dans cette déclaration que E.S. aurait vu S.L. travailler alors qu'il était blessé à la jambe, bien que cet accident ait eu lieu le 1er janvier 2018 et qu'il est établi sur base des fiches de paie de E.S. que celle-ci n'a plus travaillé à l'hôtel à partir du 1er janvier 2018[17] Cette observation, couplée à l'animosité manifeste

[17] Voir pièce 3 du dossier de pièces du prévenu B.Ah..

de E.S. envers le prévenu, jette un certain doute sur ses déclarations.

Les autres travailleurs interrogés affirment ce qui suit en ce qui concerne S.L. :

- M.K. :
  S.L. est un Tunisien qui venait dormir gratuitement à l'hôtel Mozart comme d'autres migrants. S.L. n'en faisait pas plus que les autres migrants. Il préparait son petit déjeuner, il rangeait sa place et débarrassait la table. Il faisait ce que tous les migrants font à l'hôtel : ils débarrassent leurs affaires et rangent un peu. Ils aident la femme de chambre et la cuisinière à porter une casserole ou des courses. Le patron ne demande pas que les migrants aident, mais les migrants se sentent redevables envers le patron. S.L. faisait comme tous les autres migrants qui logent là gratuitement : il aidait pour la bonne cause, ce n'était pas du travail.
  Un matin, S.L. est venu à l'hôtel et il lui a raconté à la réception que la veille au soir, il était tombé dans les escaliers de l'appartement du patron. Il avait mal à la jambe. M.K. pense qu'il a encore continué à dormir à l'hôtel.
- E.M.:
  S.L. est un Tunisien qui est venu dormir quelquefois à l'hôtel. S.L. n'a jamais travaillé dans l'hôtel. Parfois, les migrants voulaient aider et donner un coup de main, mais le patron refusait leur aide. E.M. n'a jamais vu un migrant travailler dans l'hôtel.
- M.O. :
  S.L. a dormi à l'hôtel M. à partir de 2017. Quand il y avait des clients dans l'hôtel, il dormait sur un matelas dans la buanderie. Quand l'hôtel était vide, il dormait dans une chambre. Il mangeait aussi à l'hôtel. À la demande du patron, S.L. s'occupait de distribuer la nourriture des migrants présents. Il ne faisait pas ça tout le temps, mais seulement quand le patron le lui demandait. C'est tout ce qu'il faisait pour aider dans l'hôtel. Le patron était très gentil avec lui. Il lui donnait de l'argent comme à tous ceux qui étaient présents dans l'hôtel.
- NA.:
  Elle a croisé S.L. parmi les migrants. Elle n'a jamais vu cet homme ou un autre migrant travailler ou donner un coup de main. Deux ou trois ans auparavant (elle est entendue en décembre 2020), elle a vu cet homme qui boitait et marchait avec des béquilles.
  L.M. :
  S.L. est un Tunisien qui a habité et mangé à l'hôtel M. Il est arrivé à l'hôtel début 2017. S.L. ne donnait pas de coup de main dans l'hôtel. L.M. demandait parfois à S.L. d'aller chercher de la nourriture au domicile du patron, parce qu'il avait beaucoup de travail. Un peu après son arrivée, il a eu un accident en dehors de l'hôtel. Il a été opéré au fémur/cuisse et c'est le patron qui l'a lui-même amené à l'hôpital. Ensuite, S.L. est revenu, avec des béquilles, à l'hôtel et le patron lui a donné une chambre dans la cave de l'hôtel, près de la buanderie pour qu'il se repose.

- K.H. :
  S.L. est un migrant qui est passé à l'hôtel. Les repas des migrants sont préparés par des domestiques, des femmes qui travaillent au domicile du patron. Le patron demandait parfois à des migrants (un ou deux) d'aller aider ces dames à amener les casseroles.

Il ressort de ces témoignages que Lofti S.L. n'avait pas de statut particulier au sein de l'hôtel : il aurait été un migrant comme les autres accueilli par le prévenu B.Ah..

Cette affirmation est renforcée par le fait que lors du contrôle du 18 mars 2018, l'inspection sociale n'a pas constaté la présence de S.L. dans l'hôtel, alors que selon ses déclarations, il aurait en principe dû être au travail dans l'hôtel, dès lors qu'il affirme qu'il y travaillait 7 jours sur 7 entre le mois de novembre 2017 et le mois d'août 2018 (sauf durant son hospitalisation et sa convalescence).

L'enquête menée par l'inspection sociale ne permet donc pas de corroborer les déclarations de S.L..

Le tribunal relève néanmoins dans ces témoignages qu'il était habituel que les migrants s'entraident pour préparer leur petit déjeuner ou faire leur lessive volontairement, sans qu'on le leur demande. Dès lors qu'ils agissaient sur base volontaire et sans être rémunérés pour ce faire, une telle activité n'entre pas dans la notion de travail ou de service au sens de l'article 433*quinquies* du Code pénal ou d'un travail au sens du droit pénal social.

Cependant, le tribunal relève également :

1) qu'il arrivait également que les migrants donnent un coup de main aux travailleurs de l'hôtel : en aidant les femmes de ménage ou les cuisinières de l'hôtel ;
2) que L.M. déclare spécifiquement qu'il arrivait à S.L. de l'aider à ramener de la nourriture du domicile du prévenu B.Ah.;
3) que le patron demandait parfois à des migrants d'aider les domestiques chargées de leur apporter leur repas à porter les casseroles ;
4) et qu'à la demande du patron, L.M. s'occupait de distribuer la nourriture des migrants présents.

3. <u>Quant aux préventions E1 et F2 d'absence de DIMONA en ce qui concerne S.L. :</u>

L'article 181 du Code pénal social réprime le défaut de communication par l'employeur à l'O.N.S.S. des données relatives à la personne occupée, au plus tard au moment du début de ses prestations.

Cette disposition « *s'applique à toute personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou*

autrement, exécute des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ».[18]
« Le simple fait de faire travailler une personne sous son autorité – notion plus large que le lien de subordination – suffit pour l'application de l'article 181 du droit pénal social. » Cette disposition « *ne requiert pas d'avoir prévu le paiement d'une rémunération* »[19].

En l'espèce, les déclarations des différents témoins ne permettent pas de déterminer avec une certitude raisonnable si S.L. a effectivement reçu un salaire en argent liquide, comme il l'affirme, mais il est par contre clairement établi par les éléments du dossier qu'il bénéficiait d'avantages en nature : la prise en charge de son logement, la possibilité de se doucher, la fourniture d'à tout le moins certains repas, la fourniture d'essuies de bain et la mise à disposition de machines à laver.

Il ressort des déclarations de S.L. et de certains témoins qu'une aide aurait été apportée par les migrants ou par S.L. au personnel de l'hôtel dans le cadre de l'activité commerciale de celui-ci. Cependant, les déclarations ne sont pas suffisamment claires pour déterminer si S.L. agissait à la demande du prévenu B. Ah et non de manière volontaire et spontanée. Un doute sérieux subsiste donc quant à l'existence d'un lien d'autorité entre les migrants/ S.L. et le prévenu B. Ah à cet égard.

Par contre, le tribunal relève que plusieurs déclarations font état du fait que le prévenu B. Ah demandait parfois aux migrants, et en particulier à S.L., d'aider les domestiques chargées de leur apporter leur repas à porter les casseroles ou de distribuer la nourriture aux migrants présents.

Ces prestations n'étaient pas exécutées dans le cadre d'une activité commerciale, mais bien dans le cadre de l'activité humanitaire du prévenu B.Ah.. Cependant, il n'est pas requis que la prestation de travail soit exécutée en vue de réaliser un profit au bénéfice de l'employeur pour que l'article 181 du Code pénal social soit applicable. Il suffit que la prestation de travail soit exécutée sous l'autorité de l'employeur.

L'article 333, § 1er de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 propose les critère suivants pour apprécier l'existence ou l'absence d'un lien d'autorité :

- « *la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;*
- *la liberté d'organisation du temps de travail ;*
- *la liberté d'organisation du travail ;*
- *la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.* »

---

[18] En ce sens : Cass. (2e ch.), 17 juin 2015 (Le procureur général près la cour d'appel de Mons / C.), R.G. P.15.0554.F, Chron. D.S. 2016, liv. 2, p. 55.
[19] En ce sens : CLESSE, C., « La dichotomie des termes : quand le droit social ne rejoint pas le droit pénal social », *Dr. pén. entr.*, 2016, liv. 1, p. 72.

Dans le cas présent, le tribunal ne dispose que de peu d'informations quant à l'exécution concrète des prestations. L'on sait que le prévenu B.Ah. fournit le logement et d'autres avantages aux migrants et que, par ailleurs, il leur demande de contribuer à la fourniture de cette aide. Il semble que ces demandes soient ponctuelles. En outre, il ressort des éléments du dossier répressif que les avantages octroyés aux migrants sont offerts, non pas à titre d'avantage ou de rémunération, mais réellement à titre humanitaire. Les prestations ne sont pas effectuées en contrepartie de ces avantages, mais de manière ponctuelle, à titre d'entre-aide. Dans ces conditions, ces actes ne sont pas des prestations de travail au sens de l'article 181 du Code pénal social.

Les préventions E1 et F2 ne sont dès lors pas établies, de sorte qu'il convient d'en acquitter les trois prévenus.

4. **<u>Quant aux préventions C1 et D1, qui concernent S.L. :</u>**

L'article 12, § 1er de la loi du 30 avril 1999[20] relative à l'occupation de travailleurs étrangers incrimine le fait, pour un employeur, ses préposés ou mandataires, d'avoir fait ou laissé travailler un ressortissant étranger qui n'est pas admis ou autorisé à séjourner plus de trois mois en Belgique ou à s'y établir.

En vertu de l'article 4/1 de la même loi, l'employeur désireux d'occuper un ressortissant d'un pays tiers doit :

- vérifier au préalable si celui-ci dispose d'une autorisation de séjour valable ou d'un autre titre de séjour valable en Belgique,
- tenir, au moins pendant la durée de l'occupation, une copie ou les données du titre de séjour ou d'une autre autorisation de séjour,
- déclarer l'entrée et la sortie de service du ressortissant de pays tiers au moyen des déclarations DIMONA – LIMOSA.

L'article 4, § 1er, alinéa 1er de la même loi relative à l'occupation de travailleurs étrangers énonce que « *l'employeur qui souhaite occuper un travailleur étranger doit, au préalable, obtenir l'autorisation d'occupation de l'autorité compétente.* »

L'article 12, § 3, alinéa 1er, 1° de la même loi sanctionne les infractions à cette disposition.

L'article 3 de la même loi définit comme travailleurs étrangers : les ressortissants étrangers qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

La notion de travailleur au sens de cette disposition suppose donc uniquement l'existence d'un lien d'autorité entre ledit employeur et le travailleur. Il n'est pas requis

[20] Version applicable en Région de Bruxelles-Capitale, rétabli par l'article 27 de l'ordonnance du 9 juillet 2015 portant les premières mesures d'exécution et d'application de la sixième réforme de l'État relatives à la surveillance et au contrôle en matière d'emploi.

qu'il y ait un lien de subordination. L'autorité correspond à la simple possibilité de demander, de commander un travail, de donner des directives, de surveiller. Il faut et il suffit que les prestations de travail faisant l'objet des constatations soient fournies sous l'autorité d'une autre personne par le ressortissant étranger, quel que soit le cadre juridique sous couvert duquel elles sont fournies.[21]

Les considérations développées concernant l'article 181 du Code pénal social sont transposables à cette prévention.

Il convient par conséquent également d'acquitter les trois prévenus des préventions C1 et D1.

5. <u>Quant à la prévention B, qui concerne S.L. :</u>

L'article 94*nonies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail énonce que « *tout accident du travail grave répondant aux critères fixés par le Roi doit être immédiatement déclaré (...) par l'employeur de la victime.* »

L'article 2 de l'arrêté royal du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail précise que l'employeur doit effectuer cette déclaration auprès de l'entreprise d'assurances dans les huit jours à compter du jour qui suit celui de l'accident.

L'article 223 du Code pénal social incrimine le fait pour l'employeur, son préposé ou son mandataire de ne pas avoir pas déclaré un accident de travail à l'assureur compétent, de la manière et dans le délai énoncés dans l'arrêté royal précité.

En l'espèce, il n'est pas établi que S.L. a été employé par le prévenu B.Ah.. En outre, les circonstances de l'accident du 1er janvier 2018 sont relatées uniquement par S.L. et par le prévenu B.Ah., dont les versions sont tout à fait contradictoires. Il n'est donc pas établi que cet accident aurait eu lieu dans le cadre de prestations effectuées sous l'autorité du prévenu B.Ah..

Dès lors qu'il n'est pas établi qu'il s'agissait d'un accident de travail, il n'y avait pas lieu de le déclarer comme tel, de sorte que la prévention B n'est pas établie.

---

[21] Mons, 10 septembre 2008, et note, Ch.-E. Clesse, « La définition du travailleur inscrite dans la loi du 30 avril 1999 et l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate à l'emploi », *Rev. Dr. Pén.*, 2009, no 5, pp. 624 à 630 ; Tr. Trav. Bruxelles, 16 janvier 2013, *Rev. dr. pén. entr.*, 2014, p. 39, et Ch.-E. Clesse, « Aperçu de jurisprudence en droit pénal social », 2013-2015, *Rev. dr. pén. entr.*, 2016, p. 131.

6. Quant aux préventions G1, H1, I1, J2, K2 et L2, qui concernent S.L. :

Dès lors qu'aucune prestation de travail n'est démontrée en ce qui concerne S.L. au profit de l'Hôtel M. durant la période infractionnelle, ces préventions ne sont pas établies, de sorte qu'il convient d'en acquitter les trois prévenus.

7. Quant à la prévention A, qui concerne S.L. :

Selon l'article 433*quinquies*, § 1er, 3°, du Code pénal, l'infraction de traite des êtres humains est notamment le fait de recruter, de transporter, de transférer, d'héberger, d'accueillir une personne, de prendre ou de transférer le contrôle exercé sur elle, à des fins de travail ou de services, dans des circonstances contraires à la dignité humaine.

Toute prestation subordonnée, indépendante ou statutaire de « travail » entre dans le champ d'application de l'incrimination de traite des êtres humains. La notion de travail n'implique pas que les faits doivent se dérouler dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une relation assimilée à celui-ci et il n'y a pas lieu de démontrer l'existence d'un quelconque lien de subordination. Par ailleurs, la notion de « service » a été intégrée dans la définition de la traite d'êtres humains pour intégrer des comportements qui n'entrent pas dans le cadre d'une relation de « travail », telle qu'une prestation intrafamiliale ou bénévole.[22]

Les prestations d'entraide entre migrants décrites plus haut entrent dans la catégorie des « services ».

Le terme de « recrutement » implique que l'employeur ait engagé les travailleurs « *pour qu'ils mettent leur force de travail à sa disposition* »[23]. Il ressort des éléments du dossier répressif que le prévenu B.Ah. accueille et va activement chercher des migrants et des sans-abri dans un but humanitaire, pour leur fournir un logement et des vivres. Ensuite, il sollicite quelques prestations de leur part, non pas pour mettre leur force de travail à sa disposition ou à la disposition de l'hôtel M., mais pour faciliter l'acheminement de la nourriture vers les migrants eux-mêmes. Ce faisant, il met leur force de travail à disposition de son œuvre humanitaire, ce qui est bien une manière de mettre la force de travail à sa disposition, puisqu'il les fait agir selon son bon vouloir.

Quant aux conditions de travail, le tribunal relève que le logement offert par l'hôtel M. est peu conforme à la dignité humaine, lorsqu'il s'agit de loger à plusieurs dizaines dans la salle du petit déjeuner ou de loger dans la buanderie.

Cependant, il convient de considérer ensemble tous les éléments de la situation pour examiner s'il existe des conditions de travail ou de services contraires à la dignité humaine.

---

22 En ce sens : M.-A. BEERNAERT, *Les infractions. Volume 2 : Les infractions contre les personnes*, Bruxelles, Larcier, 2ème édition, 2020, p. 771 et 772.

23 Cass. (2e ch.), 8 octobre 2014 (J.K. / H.K.), R.G. P.14.0955.F, Chron. D.S. 2016, liv. 2, p. 60.

En outre, la référence aux conditions de travail contraires à la dignité humaine reprise dans la législation belge recouvre notamment la notion de travail forcé utilisée par le droit international. Or, à cet égard, la Cour européenne des Droits de l'Homme a précisé que « *tout travail exigé d'un individu sous la menace d'une "peine" ne constitue pas nécessairement un "travail forcé ou obligatoire" prohibé par [l'article 4 de la Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme]. Il convient en effet de prendre en compte, notamment, la nature et le volume de l'activité en cause. Ces circonstances permettent de distinguer un "travail forcé" de ce qui relève de travaux qui peuvent raisonnablement être exigés au titre de l'entraide familiale ou de la cohabitation* »[24].

En l'espèce, le logement précaire offert aux migrants n'est pas la contrepartie de leur travail et il ne ressort pas des témoignages que le prévenu B.Ah. conditionnerait l'accès à ce logement au fait d'effectuer un quelconque travail. En réalité, les prestations effectuées par les migrants sont effectuées à titre d'entraide dans le cadre de la cohabitation des migrants. Enfin et surtout, ces prestations semblent ponctuelles.

Eu égard à ces considérations et sur base des éléments du dossier, l'on ne peut pas parler dans le cas présent d'exploitation du travail d'autrui.

Il convient donc d'acquitter les trois prévenus de la prévention A.

8. <u>Quant aux préventions C2, D2, E2.1, G2.1 et H2.1, qui concernent A.A.:</u>

L'inspection sociale a constaté le 8 mars 2018 que le nommé A.A. se trouvait dans la buanderie de l'hôtel M. en train de plier du linge en compagnie d'une autre personne qui n'a pas pu être identifiée. L'inspection sociale précise que les deux personnes étaient en train de plier des essuies blancs, et non du linge personnel.

A.A. n'a pas été entendu en audition.

Le prévenu "B." (B.Ah.) précise qu'il autorise effectivement les personnes qu'il accueille à nettoyer leur linge dans la buanderie et affirme qu'il s'agit en l'espèce d'un migrant qui pliait des essuies de l'hôtel de son plein gré en attendant que son linge soit propre.

Il est établi par les éléments du dossier répressif que des migrants dormaient à l'occasion dans la buanderie, de sorte que cette pièce n'était effectivement pas accessible uniquement au personnel de l'hôtel.

Toutefois, il est établi par le constat de l'inspection sociale qu' A.A. effectuait une prestation de travail (plier les essuies de l'hôtel) au bénéfice de l'activité commerciale de l'hôtel. Or, il n'est pas vraisemblable d'affirmer qu'il effectuait cette

---

[24] C.E.D.H. arrêt Chowdury et autres c. Grèce, 30 mars 2017, rendu à l'unanimité, § 91, *https://hudoc.echr.coe.int/* (20 novembre 2023).

tâche de manière spontanée, pour rendre service, sans même qu'un membre du personnel de l'hôtel soit présent dans la pièce.

Dans ces conditions, il est établi qu' A.A. ne pouvait pas effectuer cette prestation sans disposer d'un titre de séjour et un permis de travail valable, qu'il aurait dû être enregistré en DIMONA avant cette prestation et que cette prestation aurait dû faire l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S. du montant des cotisations, ainsi que du versement desdites cotisations.

Il résulte en outre des informations transmises par l'Office des Étrangers qu' A.A. se trouvait sur le territoire belge en situation de séjour illégal durant la période infractionnelle et des informations provenant de la Direction de la Migration économique qu'aucune demande de permis de travail n'a jamais été introduite pour lui.

Par conséquent, les préventions C2, D2, E2.1, G2.1 et H2.1 sont établies dans le chef du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

9. <u>Quant aux préventions E2.3, G2.3 et H2.3, qui concernent un travailleur non identifié :</u>

Dès lors que l'inspection sociale a constaté le 8 mars 2018 qu'une personne non identifiée pliait des essuies blancs en compagnie d' A.A. dans la buanderie, les préventions E2.3, G2.3 et H2.3 sont établies à charge du prévenu "B." (B.Ah.) et de la prévenue S.A. HÔTEL M. sur base du raisonnement développé dans la section précédente.

10. <u>Quant à la prévention N d'obstacle à la surveillance :</u>

L'incrimination d'obstacle à la surveillance est inscrite à l'article 209 du Code pénal social. Elle vise « *toute personne* » qui fait obstacle au contrôle, donc qui crée une difficulté ou une impossibilité pour les services d'inspection de procéder à leur mission de surveillance, et ce, pour autant qu'il s'agisse d'un contrôle effectué par un ou plusieurs inspecteurs du travail, agissant dans le cadre de ce que la loi leur permet de constater.

L'obstacle à la surveillance peut consister :

- soit en une attitude active dans le chef du contrevenant (par exemple : s'opposer physiquement à l'accomplissement de la mission d'inspection),
- soit en une abstention répréhensible (par exemple : ne pas ouvrir la porte alors qu'on en a l'obligation[25] ou laisser une personne – même étrangère à l'entreprise – poser des actes ou avoir des attitudes qui entravent le contrôle[26]).

---

[25] En ce sens : F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Manuel de droit pénal social*, Bibliothèque de droit social, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 64.

[26] En ce sens : Mons, 8 novembre 2018, *Droit pénal de l'entreprise*, 2019/2, p. 115.

L'élément moral de l'infraction consiste quant à lui dans le caractère volontaire et conscient de l'entrave mise à la surveillance des inspecteurs sociaux. « *La preuve de cet élément peut être déduite du seul constat que le prévenu a empêché la mission des inspecteurs sociaux par une action ou par une abstention caractérisée, sauf à l'auteur à rendre suffisamment plausible qu'en raison d'une cause de justification, comme la force majeure et l'ignorance ou l'erreur invincible, il n'a commis aucune faute* ».[27]

Dans le cadre du contrôle du 8 mars 2018, l'inspecteur social a constaté la présence d'une personne dans la buanderie et a demandé à ce que cette personne reste sur place, demande qui a été clairement explicitée face au prévenu B.Ah.. Toutefois, il a été constaté par l'inspecteur social que le prévenu se trouvait à la sortie de l'hôtel avec cette personne, puis que la personne est partie malgré les demandes de l'inspecteur et que le prévenu B.Ah. a dit qu'il « *envo[yait] la personne au magasin pour un achat* ».

Il ressort de ces constats que le prévenu a fait obstacle aux constatations de l'identité de la personne en question et à son audition éventuelle, malgré les ordres contraires clairs de l'inspecteur social.

Par conséquent, la prévention N est établie dans le chef du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

11. <u>Quant à la prévention I2, qui concerne G.M.</u>

L'article 162 du Code pénal social incrimine le fait pour l'employeur, son préposé ou son mandataire de ne pas payer la rémunération du travailleur ou de ne pas l'avoir payée à la date à laquelle elle est exigible.

Selon l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération :

> « *À défaut de convention collective de travail, la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais fixés par le règlement de travail ou par tout autre règlement en vigueur ; les dispositions de ces règlements ne peuvent fixer la date du paiement de la rémunération au-delà du septième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.*
>
> *À défaut de convention collective de travail ou de dispositions contenues dans le règlement de travail ou dans tout autre règlement en vigueur, la rémunération doit être payée au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.* »

Selon l'article 47*bis* de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, « *la rémunération est considérée comme n'étant pas payée lorsqu'elle l'a été en violation*

---

[27] Cass., 7 mars 2018, *Droit pénal de l'entreprise*, 2018/3, p. 221.

des dispositions des articles 4 à 6, 11, alinéas 2 et 3, 13, 14, 16 et 17 et des arrêtés pris en exécution de ces dispositions. » Les dispositions visées incluent notamment l'obligation d'effectuer le paiement de façon scripturale, sauf s'il en est décidé autrement en vertu d'une convention collective de travail, et moyennant signature d'une quittance et remise au travailleur d'un décompte.

G.M. indique avoir travaillé pour la prévenue HÔTEL M. les 21, 22 et 23 février 2018. Les prévenus ne contestent pas cette assertion.

Selon la fiche de paie de madame G.M., celle-ci était engagée comme ouvrière en qualité de femme de chambre pour ces trois jours.

Selon l'article 21 du règlement de travail produit par les prévenus, le personnel ouvrier est rémunéré par mois et le paiement s'effectue au plus tard le 7ème jour ouvrable suivant la fin du mois concerné.

Le salaire dû pour la période prestée était, selon la fiche de paie, de 261,91 euros.

Le prévenu a transmis à l'inspection sociale une preuve de paiement de 233,00 euros sur le compte de G.M. le 7 février 2018. Il affirme également avoir payé 100,00 euros à G.M. en liquide, cependant il ne fournit aucune quittance le démontrant et ce fait n'est pas confirmé par la travailleuse qui se plaint au contraire de ne pas avoir été payée.

Dès lors qu'il n'est pas démontré que la travailleuse a perçu la totalité de sa rémunération, la prévention I2 est établie dans le chef du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

12. <u>Quant à la prévention L1, qui concerne G.M.:</u>

En ce qui concerne les écochèques, les articles 2 et 4 de la convention collective de travail du 27 juin 2018, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative au pouvoir d'achat des travailleurs en prolongation du protocole d'accord de 2009-2010[28] prévoient qu'une prime de 250,00 euros par an est octroyée aux travailleurs sous la forme d'écochèques.

L'article 7, § 6 de cette convention énonce notamment qu'à « *l'exception des travailleurs occasionnels, en cas de fin du contrat de travail pendant la période de référence, les écochèques sont octroyés à la fin du contrat de travail ou au plus tard au mois de décembre suivant le mois pendant lequel le contrat de travail a pris fin* ». Or, les pièces du dossier démontrent que les écochèques dus à G.M. lui ont été remis en octobre 2018, soit avant le mois de décembre suivant le mois pendant lequel son contrat de travail a pris fin.

---

[28] Rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 octobre 2018.

La délivrance des écochèques n'était donc pas tardive, de sorte que la prévention L1 n'est pas établie.

13. <u>Quant à la prévention K1, qui concerne G.M. :</u>

L'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs énonce qu'un décompte doit être remis au travailleur, soit sous format papier, soit sous format électronique lors de chaque règlement définitif. L'article 164, alinéa 1er, 1° du Code pénal social incrimine le fait de ne pas avoir mentionné les renseignements que doit contenir ledit décompte.

Or, il est exact que la fiche de paie de G.M. ne parait pas avoir été rédigée avant le 27 mars 2018.

Par conséquent, la prévention K1 est établie dans le chef du prévenu B.Ah et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

14. <u>Quant à la prévention J1, qui concerne G.M. :</u>

L'article 5, § 1er, alinéa 3 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs énonce que « *si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement.* »

L'article 164, alinéa 1er, 1°, c) du Code pénal social incrimine le fait de ne pas soumettre à la signature du travailleur une telle quittance.

En l'espèce, le prévenu B.Ah. a déclaré à deux reprises, le 8 mars 2018 et le 10 décembre 2021, qu'il a payé de la main à la main 100,00 euros à G.M. . Il ne produit cependant aucune quittance à cet égard.

La prévention J1 est par conséquent établie dans le chef du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

15. <u>Quant à la prévention G2.2, qui concerne G.M. :</u>

L'article 223, § 1er, 1° du Code pénal social incrimine le fait pour l'employeur, son préposé ou son mandataire de ne pas avoir fait parvenir à l'Office national de sécurité sociale une déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues en application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Afin de satisfaire à ce tte obligation, l'employeur doit rentrer une déclaration dite « multifonctionnelle », dans le mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte, afin de calculer le montant des cotisations à payer.[29]

Les prévenus disent avoir effectué la déclaration dans les temps et produisent une pièce qui, selon eux, le démontrerait. Cependant, le décompte produit en pièce 4 du dossier des prévenus précise explicitement qu'il s'agit d'une « *régularisation* ».

Il est donc établi que cette déclaration n'a pas eu lieu dans les temps, de sorte que la prévention G2.2 est établie à charge du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

16. <u>Quant à la prévention H2.2, qui concerne G.M.</u> :

L'article 23, § 2 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs énonce que l'employeur doit transmettre les cotisations sociales trimestriellement à l'Office national de sécurité sociale.

L'article 218, alinéa 1er, 1° du Code pénal social sanctionne cette obligation.

Les prévenus contestent cette prévention et le tribunal ne trouve dans le dossier répressif aucun décompte daté ou aucune autre pièce permettant d'établir cette prévention. Il convient donc d'en acquitter les prévenus.

17. <u>Quant aux préventions E2.2 et F1, qui concernent G.M.:</u>

L'article 181 du Code pénal social réprime le défaut de communication par l'employeur à l'O.N.S.S. des données relatives à la personne occupée, au plus tard au moment du début de ses prestations, ainsi que le défaut de communication à l'O.N.S.S. par l'employeur de la modification des données relatives à la personne occupée – à savoir, l'heure de fin de la prestation –, au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la fin de l'emploi déclaré.

Les prévenus ne contestent pas cette prévention et affirment seulement que les enregistrements DIMONA ont été régularisés par la suite, ce qui implique que les enregistrements sont tout de même tardifs.

Il ressort d'ailleurs du relevé Dolsis du 17 avril 2019[30] que la dernière déclaration relative à l'enregistrement de G.M. date du 27 mars 2018.

Les préventions E2.2 et F1 sont par conséquent établies à charge du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

---

[29] C. PEEREMANS, « La police locale face à la fraude sociale, De la lutte contre la fraude à l'argent du crime: État des lieux », 2013.
[30] Farde 1, pièce 4.

18. <u>Quant à la prévention O, qui concerne mesdames S.E. et S.S.:</u>

Ces deux travailleuses sont déclarées par la prévenue HÔTEL M. et occupées dans le cadre d'un contrat à temps partiel à horaire variable.

Lors d'un contrôle effectué le 25 septembre 2018 à 10h25, l'inspection sociale a constaté que ces deux travailleuses étaient occupées en dehors de leurs horaire variable prévisionnel pour cette semaine, lequel prévoyait une occupation de 8h00 à 1 0h00 du matin (puis de 14h00 à 16h00).

S.E. a déclaré venir à la demande du patron et ignorer combien d'heures elle preste par semaine.

Le prévenu B.Ah. a déclaré ne tenir aucun document de dérogation aux horaires. Il a ajouté ne pas savoir de quoi il s'agissait. Or, à ce moment, l'hôtel M. avait déjà fait l'objet de plusieurs contrôles de l'inspection sociale au sujet de cette prévention (27 juillet 2014, 15 mars 2016, 2 octobre 2016 et 29 novembre 2016).

Par conséquent, la prévention O est établie à charge du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

19. <u>Quant aux préventions E3, G3 et H3, qui concernent une travailleuse non identifiée :</u>

Le 25 septembre 2022 à 10h25, l'inspection sociale a constaté la présence de deux femmes dans un local où est entreposé le linge propre de maison au deuxième étage de l'hôtel, qui n'est pas accessible aux clients de l'hôtel : S.E. et une autre dame qui a pris la fuite après que l'inspecteur social se soit présenté.

S.E. a déclaré que la dame qui a pris la fuite ne travaillait pas dans l'hôtel et était une dame qui passait dans le couloir et à qui S.E. avait demandé de venir l'aider à porter un sac.

Les prévenus disent que cette dame ne travaillait pas pour le compte de l'hôtel.

Les explications S.E. sont peu crédibles et ces explications farfelues renforcent la conviction du tribunal quant à la raison de la présence de cette dame à cet endroit : elle travaillait pour le compte de l'hôtel.

Eu égard à ces éléments, les préventions E3, G3 et H3 sont établies à charge du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

20. Quant à la prévention I3, qui concerne B. Al.:

Cette prévention n'est pas contestée par les prévenus B.Ah. et HÔTEL M.

La rémunération de monsieur B. Al. a effectivement été payée le 15 octobre 2019, alors que, selon le règlement de travail, la rémunération était due pour le 7 octobre 2019 au plus tard.

La prévention I3 est donc établie à charge du prévenu B.Ah. et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

21. Quant à la prévention M relative à la tenue d'une copie du règlement de travail :

L'article 203, 5° du Code pénal social incrimine le fait, pour l'employeur, son préposé ou son mandataire, de ne pas avoir tenu une copie du règlement de travail en chacun des lieux où il occupe des travailleurs.

Les modalités de la publication de ce document sont mentionnées à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, qui énonce notamment ce qui suit :

- Un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté doit être affiché dans un endroit apparent et accessible ;
- Chaque travailleur doit pouvoir prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire du règlement définitif et de ses modifications dans un endroit facilement accessible ;
- L'employeur tient également, en chacun des lieux où il occupe des travailleurs, une copie du règlement de travail.

Le 8 mars 2018, l'inspection sociale a constaté au cours d'un contrôle à l'hôtel M. que le règlement de travail ne se trouvait pas sur place et elle n'a pas trouvé d'avis mentionnant où le trouver sur les lieux. En outre, le prévenu B.Ah., interpelé sur la question, a transmis une farde à l'inspecteur en lui disant que le règlement s'y trouvait. Cependant, le règlement de travail ne se trouvait pas dans ladite farde.

La prévention M est par conséquent établie à charge du prévenu B.Ah et de la prévenue S.A. HÔTEL M.

D. DISCUSSION SUR LA PEINE

1. Quant au prévenu B.Ah :

Les préventions C2, D2, E2.1, E2.2, E2.3, E3, F1, G2.1, G2.2, G2.3, G3, H2.1, H2.3, H3, I2, I3, J1, K1, M et O constituent dans le chef du prévenu la manifestation

successive ou continue de la même intention délictueuse, de sorte qu'elles doivent être sanctionnées par une seule peine, celle applicable à l'infraction la plus grave.

Les faits sont très graves en ce qu'ils portent fortement atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs, portent préjudice aux intérêts financiers d'organismes publics tels que l'O.N.S.S., et partant à la collectivité, et entravent une saine concurrence dans le secteur de l'HORECA, les commerçants respectant les règles en matière sociale et fiscale devant pratiquer des tarifs plus élevés.

Le prévenu n'a aucun antécédent judiciaire spécifique. Cependant l'on dénombre neuf condamnations en matière de roulage. Cela témoigne d'une certaine tendance à ne pas respecter les règles de la vie en société.

En outre, l'établissement concerné a déjà fait l'objet de plusieurs constats d'infractions par le passé, qui ont donné lieu à une transaction pénale le 27 mars 2017.

Le prévenu a donc déjà été averti de l'importance du respect du droit pénal social et des risques encourus en cas d'infractions. C'est donc en connaissance de cause qu'il a agi dans le cadre des présents faits.

Le tribunal est conscient de l'activité humanitaire à laquelle se livre le prévenu B.A.. Cela ne l'exempte toutefois pas du respect des règles du droit pénal social.

Une mesure de suspension du prononcé de la condamnation n'est pas opportune, car elle risque de banaliser les actes commis et de créer un certain sentiment d'impunité dans le chef du prévenu.

Il convient au contraire de condamner le prévenu à une peine d'amende, qui sera de nature à le sensibiliser au caractère répréhensible de ses actes en affectant directement son patrimoine. Le montant de l'amende tiendra compte du nombre et du caractère varié des faits mis à charge du prévenu et de la gravité des faits. Il sera en outre multiplié par quatre pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés, en application des articles 181, § 1er, alinéa 2 et 103 du Code pénal social.

Eu égard à l'absence d'antécédents judiciaires correctionnels du prévenu, il convient d'assortir cette amende d'un sursis simple[31] partiel, en vue de ne pas accabler le prévenu d'une charge financière excessive.

Les faits de la prévention N sont graves, dès lors qu'ils manifestent le mépris du prévenu pour les services de contrôle des lois sociales, et leur mission légale, et du fait que la fraude sociale qu'ils dissimulent porte gravement atteinte à la concurrence économique.

---

[31] Le prévenu n'a pas encouru antérieurement de condamnation à une peine criminelle ou à un emprisonnement principal de plus de douze mois, ou à une peine équivalente prononcée par une juridiction pénale d'un autre État membre de l'Union européenne.

De tels faits appellent une amende sévère et dissuasive.

Eu égard à l'absence d'antécédents judiciaires correctionnels du prévenu, il convient d'assortir cette amende d'un sursis simple partiel, en vue de ne pas accabler le prévenu d'une charge financière excessive.

2. <u>Quant à la prévenue HÔTEL M. :</u>

Les préventions C2, D2, E2.1, E2.2, E2.3, E3, F1, G2.1, G2.2, G2.3, G3, H2.1, H2.3, H3, I2, I3, J1, K1, M et O constituent dans le chef de la prévenue la manifestation successive ou continue de la même intention délictueuse, de sorte qu'elles doivent être sanctionnées par une seule peine, celle applicable à l'infraction la plus grave.

Les faits sont très graves en ce qu'ils portent fortement atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs, portent préjudice aux intérêts financiers d'organismes publics tels que l'O.N.S.S., et partant à la collectivité, et entravent une saine concurrence dans le secteur de l'HORECA, les commerçants respectant les règles en matière sociale et fiscale devant pratiquer des tarifs plus élevés.

La prévenue n'a aucun antécédent judiciaire spécifique, mais l'on dénombre cinq condamnations en matière de roulage. Cela témoigne d'une certaine tendance à ne pas respecter les règles de la vie en société.

En outre, l'établissement concerné a déjà fait l'objet de plusieurs constats d'infractions par le passé, qui ont donné lieu à une transaction pénale le 27 mars 2017. La prévenue a donc déjà été avertie de l'importance du respect du droit pénal social et des risques encourus en cas d'infractions. C'est donc en connaissance de cause qu'elle a agi dans le cadre des présents faits.

Une mesure de suspension du prononcé de la condamnation n'est pas opportune, car elle risque de banaliser les actes commis et de créer un certain sentiment d'impunité dans le chef de la prévenue.

Il convient au contraire de condamner la prévenue à une peine d'amende, qui sera de nature à la sensibiliser au caractère répréhensible de ses actes en affectant directement son patrimoine. Le montant de l'amende tiendra compte du nombre et du caractère varié des faits mis à charge de la prévenue et de la gravité des faits. Il sera en outre multiplié par quatre pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés, en application des articles 181, § 1er, alinéa 2 et 103 du Code pénal social.

Eu égard à l'absence d'antécédents judiciaires correctionnels de la prévenue, il convient d'assortir cette amende d'un sursis simple partiel, en vue de ne pas l'accabler d'une charge financière excessive.

Les faits de la prévention N sont graves, dès lors qu'ils manifestent le mépris de la prévenue pour les services de contrôle des lois sociales, et leur mission légale, et du fait que la fraude sociale qu'ils dissimulent porte gravement atteinte à la concurrence

économique.

De tels faits appellent une amende sévère et dissuasive.

Eu égard à l'absence d'antécédents judiciaires correctionnels de la prévenue, il convient d'assortir cette amende d'un sursis simple partiel, en vue de ne pas l'accabler d'une charge financière excessive.

E. INTERDICTION D'EXPLOITER

Eu égard au fiait que le prévenu B. Ah. n'a pas d'antécédents judiciaires spécifiiques et démontre avoir efifiectué diverses actions en vue de régulariser la situation sociale de plusieurs travailleurs, une interdiction temporaire d'exploiter les établissements où les infiractions ont été commises ou d'y être employé, en application de l'article 106 du Code pénal social ne parait pas nécessaire pour fiaire cesser les infiractions ou en empêcher la réitération.

F. LES FRAIS DE L'ACTION PUBLIQUE

L'ensemble des frais des poursuites a été rendu nécessaire par les préventions déclarées établies. Ils seront en conséquence intégralement mis à charge des prévenus.

La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne prévue par la loi du 19 mars 2017 est due, les prévenus n'ayant pas invoqué bénéficier eux-mêmes de l'aide juridique de deuxième ligne.

Au civil

Compte tenu de l'acquittement des prévenus en ce qui concerne toutes les préventions qui concernent la partie civile S.L., le tribunal est sans compétence pour statuer sur la constitution de cette partie civile.

Il convient de réserver d'office les intérêts d'éventuelles autres parties civiles fondés sur les préventions déclarées établies, en application de l'article 4 du titre préliminaire du Code de procédure pénale.

Le tribunal a appliqué notamment les dispositions légales suivantes :

Les articles 66, 79,80, 100, 433 quinquies §1er, 433 sexies, 1° et 433 septies du Code pénal du Code pénal ;

Les articles 4/1, 1°, alinéa 1er et 4, §1er, de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers ;

Les articles 127, 152, alinéa 1er, 1°, 162, alinéa 1er, 1°, 164, alinéa 1er, 1°, a) et c), 181, §1er, alinéa 1er, 1°, 203, 5°, 209, 218, 1° et 223, §1, 1°du Code pénal social ;

La loi du 4 octobre 1867 sur les circonstances atténuantes ;

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

L'article 29 de la loi du 1er août 1985 et l'A.R. du 18 décembre 1986 portant des mesures fiscales et autres ;

L'article 91 du règlement général sur les frais de justice en matière répressive (A.R. du 28 décembre 1950) ;

L'arrêté royal du 26 avril 2017 portant exécution de la loi du 19 mars 2017 ;

Pour ces motifs,

le tribunal,

statuant contradictoirement,

Au pénal

Acquitte **C.M.** du chef des préventions A, B, C1, C2, D1, D2, E1, E2.1, E2.2, E2.3, E3, F1, F2, G1, G2.1, G2.2, G2.3, G.3, H1, H2.1, H2.2, H2.3, H3, I1, I2, I3, J1, J2, K1, K2, L1, L2, M, N et O. et la renvoie des fins des poursuites sans frais.

Acquitte **B. Ah.** du chef des préventions A, B, C1, E1, D1, F2, G1, H1, H2.2, I1, J2, K2, L1 et L2.

Condamne **B. Ah.** du chef des préventions C2, D2, E2.1, E2.2, E2.3, E3, F1, G2.1, G2.2, G2.3, G3, H2.1, H2.3, H3, I2, I3, J1, K1, M et O réunies :

- à une amende de **32.000,00 EUROS**
  (soit 1.000,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels et par quatre pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés).

À défaut de paiement dans le délai légal, l'amende de 32.000,00 euros pourra être remplacée par un emprisonnement subsidiaire de huit jours.

Dit qu'il sera sursis pendant **TROIS ANS** à l'exécution du présent jugement, pour ce qui excède **4.000,00 euros** (soit 125,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels et par quatre pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés) de cette peine d'amende, dans les termes et conditions de la loi du 29 juin 1964 concernant la suspension, le sursis et la probation.

Condamne **B.Ah.** du chef de la prévention N :

- à une amende de **4.800,00 EUROS**
  (soit 600,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels et par un pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés).

À défaut de paiement dans le délai légal, l'amende de 4.800,00 euros pourra être remplacée par un emprisonnement subsidiaire de huit jours.

Dit qu'il sera sursis pendant **TROIS ANS** à l'exécution du présent jugement, pour ce qui excède **1.000,00 euros** (soit 125,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels et par un pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés) de cette peine d'amende, dans les termes et conditions de la loi du 29 juin 1964 concernant la suspension, le sursis et la probation.

Le condamne, en outre, à l'obligation de verser la somme de **400,00 euros** (soit deux fois 25,00 euros multipliés par 8 en application des décimes additionnels) à titre de contribution au Fonds spécial pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence et aux sauveteurs occasionnels.

Le condamne, à l'obligation de verser la somme de **24,00 euros** à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, conformément à l'article 4§3 de la loi du 19 mars 2017.

Le condamne également au paiement d'une indemnité de **50,00 euros**.

Acquitte la **S.A. HÔTEL M.** du chef des préventions A, B, C1, E1, D1, F2, G1, H1, H2.2, I1, J2, K2, L1 et L2.

Condamne la **S.A. HÔTEL M.** du chef des préventions C2, D2, E2.1, E2.2, E2.3, E3, F1, G2.1, G2.2, G2.3, G3, H2.1, H2.3, H3, I2, I3, J1, K1, M et O réunies :

- à une amende de **128.000,00 EUROS**
  (soit 4.000,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels et par quatre pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés).

Dit qu'il sera sursis pendant **TROIS ANS** à l'exécution du présent jugement, pour ce qui excède **4.000,00 euros** (soit 125,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels et par quatre pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés) de cette peine d'amende, dans les termes et conditions de la loi du 29 juin 1964 concernant la suspension, le sursis et la probation.

Condamne la **S.A. HÔTEL M.** du chef de la prévention N :

- à une amende de **32.000,00 EUROS**
  (soit 3.000,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels et par un pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés).

Dit qu'il sera sursis pendant **TROIS ANS** à l'exécution du présent jugement, pour ce qui excède **1.000,00 euros** (soit 125,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels et par un pour tenir compte du nombre de travailleurs concernés) de cette peine d'amende, dans les termes et conditions de la loi du 29 juin 1964 concernant la suspension, le sursis et la probation.

La condamne, en outre, à l'obligation de verser la somme de **400,00 euros** (soit deux fois 25,00 euros multipliés par 8 en application des décimes additionnels) à titre de contribution au Fonds spécial pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence et aux sauveteurs occasionnels.

La condamne, à l'obligation de verser la somme de **24,00 euros** à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, conformément à l'article 4§3 de la loi du 19 mars 2017.

La condamne également au paiement d'une indemnité de **50,00 euros** (soit la somme de 50,00 euros indexée).

Condamne **B.Ah.** et **SA HOTEL M.** solidairement aux frais de l'action publique taxés au total de **104,92 euros**.

Au civil

Se déclare sans compétence pour statuer sur la demande de la partie civile **S.L.** et lui délaisse les frais de son intervention.

Réserve d'office les autres intérêts civils éventuels.

Jugement prononcé en audience publique où siègent :

M.G.,	président de la chambre,
N.,	substitut de l'Auditeur du Travail,
G.,	greffier.

(La biffure de ligne(s) et mot(s) nul(s) est approuvée)