



Expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à	Numéro de jugement / répertoire 2025/390
le €	le €	le €	Date du prononcé 6 mai 2025

**Tribunal de Première Instance
du Brabant wallon**

**6ème Chambre correctionnelle
(auditorat)**

Numéro de rôle (greffe) 23N001283
Numéro de système (parquet) 21PE468
Instruction : 2021/103 NIEUJ11 COLAUTTI Stéphanie
Numéro de notice NI46.L8.4705-21

Ne pas présenter à l'inspecteur

présenté le
ne pas enregistrer

Jugement

Numéro(s) de condamné(s) :
 2025/523 - [REDACTED]
 2025/524 - [REDACTED]

EN CAUSE DE :

Monsieur l'Auditeur du travail près le tribunal de première instance du Brabant wallon,

[REDACTED],
[REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par son conseil, [REDACTED], avocat au barreau du Brabant wallon.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par son conseil, [REDACTED] avocat au barreau du Brabant wallon.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par son conseil, [REDACTED] avocat au barreau du Brabant wallon.

[REDACTED]

CONTRE :

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Prévenu, représenté par son conseil, [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED], avocat au barreau de Namur.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Prévenue, défailante.

Prévenus de :

A Waterloo, arrondissement judiciaire du Brabant wallon et par connexité, à Lillois et ailleurs dans le Royaume

Prévention A – Traite des êtres humains par une personne qui a autorité (circonstance aggravante)

avoir, en tant que personne qui a autorité sur la victime, ou en tant qu'officier, fonctionnaire public, dépositaire ou agent de la force publique agissant à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, 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

- infraction aux articles 433quinquies, §1^{er} et 433sexies du Code pénal ;
- sanctionnée par les articles 433sexies et 433novies du Code pénal ;
- passible de la réclusion de cinq ans à dix ans et d'une amende de sept-cents-cinquante à septante-cinq mille euros par victime ainsi que de l'interdiction des droits énoncés à l'article 31, al. 1^{er} du Code pénal.
- Nombre de travailleurs : 4

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo et, par connexité, à Lillois et ailleurs dans le Royaume, entre le 9 août 2019 (pièce 12-23 de l'instruction – premier jour d'occupation [REDACTED] et le 21 décembre 2022 (dernier jour d'occupation de [REDACTED]), avoir hébergé [REDACTED]

[REDACTED] dans des conditions contraires à la dignité humaine, dans une cave insalubre, aux fins de travail et d'exploitation économique, profitant ainsi de leur situation précaire en les faisant travailler au moins six jours sur sept et soixante heures par semaine, en ne les rémunérant, en partie en liquide, que pour une minorité des heures, et en ayant accordé les temps de repas à des moments aléatoires.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention B – Discrimination à l'égard d'un groupe dans le domaine des relations de travail

avoir commis, dans le domaine des relations de travail, une discrimination à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 4, 4° de la Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

- Infraction à l'article 25 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ;
- sanctionnée par l'article 25 de la même loi ;
- passible d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.
- Nombre de travailleurs : 4 [REDACTED]

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo et, par connexité, à Lillois et ailleurs dans le Royaume, entre le 9 août 2019 et le 21 décembre 2022 (pièce 12-23 de l'instruction – premier jour [REDACTED] et le 21 décembre 2022 (dernier jour d'occupation de [REDACTED]), avoir discriminé les travailleurs d'origine africaine, par rapport aux travailleurs d'origine chinoise, en opérant une distinction de traitement non justifiée sur la base leur nationalité, de leur couleur de peau et de leur origine nationale ou ethnique, consistant à loger les travailleurs d'origine africaine dans la cave, sans les traiter avec les mêmes égards que les travailleurs d'origine asiatique.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention C – avoir sciemment et volontairement fait une déclaration inexacte ou incomplète pour ne pas payer de cotisations

Avoir sciemment et volontairement fait une déclaration inexacte ou incomplète pour ne pas payer ou ne pas faire payer de cotisations, pour en payer moins ou en faire payer moins que celles dont il ou autrui est redevable

- infraction à l'article 234, §1^{er}, 1° du Code pénal social ;
- sanctionnée par l'article 234, §1^{er}, 1° du Code pénal social ;
- passible d'une sanction de niveau 4
- lorsque l'infraction est commise par l'employeur, son préposé ou son mandataire, l'amende est multipliée par le nombre de personnes occupées en violation de cette disposition ;
- Nombre de travailleurs : 6

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, au cours de la période du 1^{er} janvier 2020 au 1^{er} juillet 2022 inclus, avoir sciemment et volontairement masqué une occupation bien plus importante des travailleurs [REDACTED]

[REDACTED] déclarés seulement à temps partiel dans les DMFA enregistrées à l'ONSS, pour les 3^{ème} et 4^e trimestres 2019 et pour le 1^{er} trimestre 2022, afin d'éluider le paiement de cotisations sociales, en ne déclarant à la DMFA qu'un nombre d'heures très inférieur à la réalité, les déclarations étant en outre parfois tardives ou totalement absentes.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention D - 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§ 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social
- Passible d'une sanction de niveau 4
- Nombre de travailleurs : 6

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, au cours de la période du 1 juillet 2019 au 31 mars 2022 inclus, ne pas avoir communiqué les données imposées par l'arrêté royal du 5 novembre 2002 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 les travailleurs [REDACTED]

[REDACTED] entamaient leurs prestations.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention E - absence de déclaration Dimona de fin d'occupation ou déclaration incorrecte

En tant qu'employeur 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 de pensions ;
- sanctionnée par l'article 181, § 1e, alinéa 1e, 1°, du Code pénal social
- Passible d'une sanction de niveau 4
- Nombre de travailleurs : 5

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, au cours de la période du 1^{er} octobre 2020 au 8 mars 2022, ne pas avoir communiqué les données imposées par l'arrêté royal du 5 novembre 2002 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 de certains des travailleurs dès lors que le travailleur [REDACTED] est enregistré à la dimona du 21/08/2020 au 30/09/2020 (avec une modification de la date OUT effectuée tardivement le 13/10/2020 à 15h06), que la déclaration DIMONA OUT [REDACTED] (ref 6356090844-71 et modifiant celle référencée 6292613318-24) pour une fin de contrat le 31/08/2021 est effectuée tardivement le 03/09/2021 à 8h50, que la DIMONA OUT de [REDACTED] [REDACTED] est effectuée tardivement le 5/11/2021 à 14h43, que les Dimona OUT des 07/10/2020 et 08/03/2022 à 09h15 pour la sortie sont effectuées tardivement pour le travailleur [REDACTED] et que la déclaration de sortie du travailleur [REDACTED] effectuée le 03/12/2021 à 12h01, pour une fin d'occupation au 31/10/2021 est tardive.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention F - le défaut de paiement (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, al. 1^{er}, 1°, du Code pénal social ;
- passible d'une sanction de niveau 2
- le montant de l'amende est multiplié par le nombre de travailleurs concernés.
- Nombre de travailleurs concernés par l'infraction : 11

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, au cours de la période du 1 juin 2021 au 15 avril 2022 inclus, n'avoir rémunéré les travailleurs [REDACTED]

[REDACTED] qu'à hauteur du nombre d'heures déclarées, lesquelles ne traduisent pas la réalité et avoir payé les rémunérations en retard, au-delà du délai légal pour ce faire.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention G - l'absence de paiement de l'intervention dans le prix du transport des travailleurs (CCT 1997)

(en tant qu'employeur qui ressortit à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, son préposé ou son mandataire) ne pas avoir payé l'intervention dans le prix du transport des travailleurs

- infraction aux articles 2 et 7 de la convention collective de travail n° 12 du 25 juin 1997, exécutant l'accord du 14 mai 1997 - concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, modifiée par la convention collective du travail du 8 juillet 2009, conclues toutes les deux au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux du 25 septembre 2002 et du 13 juin 2010
- sanctionnée par l'article 165 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 : 22

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, au cours de la période du 1 janvier 2019 au 31 décembre 2021 inclus, ne pas avoir régulariser/payer les frais de déplacements (pièce 12-24) :

1. Pour l'année 2019, les travailleurs suivants n'ont pas reçu de frais de déplacement :
[REDACTED]
2. Pour 2020, les travailleurs suivants n'ont pas perçu de frais de déplacements :
[REDACTED]
3. Pour 2021, les travailleurs suivants n'ont pas perçu de frais de déplacement :
[REDACTED]

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention H – défaut de conservation à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté d'une copie ou d'un extrait du contrat de travail du travailleur à temps partiel

(en tant qu'employeur, son préposé ou son mandataire) ne pas avoir conservé, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel ou un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel auquel il s'applique ainsi que sa signature et celle de l'employeur

- infraction à l'article 157 de la loi programme du 22 décembre 1989
- sanctionnée par l'article 151, 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 151, alinéa 2, du Code pénal social
- nombre de personnes occupées en violation de cette disposition : 7, à savoir [REDACTED]

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, au cours de la période du 22 février 2017 (début de l'occupation de [REDACTED] temps partiel) au 10 août 2022 inclus, n'avoir pas conservé une copie des contrats de travail des travailleurs à temps partiel ou un extrait de ces contrats de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité des travailleurs à temps partiel auxquels ils s'appliquent ainsi que leurs signatures et celle de l'employeur, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention I - absence de contrat écrit relatif à une occupation d'étudiant

(en tant qu'employeur, préposé ou mandataire) ne pas avoir établi par écrit le contrat relatif à une occupation d'étudiant visé à l'article 123 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail

- Infraction à l'article 6 de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'article 123 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail
- sanctionnée par l'article 186, 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, [REDACTED]

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, entre le 22 janvier 2019 et le 31 janvier 2019, ne pas avoir établi pour la période de prestation du 22/01/2019 au 31/01/2019 un contrat d'étudiant pour le travailleur [REDACTED] et, pour la période de prestation du 09/07/2021 au 26/09/2021, ne pas avoir établi de contrat d'occupation étudiant pour [REDACTED]

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention J - Compte individuel établi de manière incomplète ou inexacte

(en tant qu'employeur, préposé ou mandataire) avoir établi le compte individuel de manière incomplète ou inexacte

- infraction à l'article 4, § 1er, 2 et 5, alinéa 1er, de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et aux articles 14 ,15,16 et 17 de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux
- sanctionnée par l'article 187, § 2, alinéa 1er, 2°, 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 : 6, à savoir, [REDACTED]

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo au cours de la période du 1 janvier 2019 au 31 décembre 2022 inclus, avoir établi des comptes individuels pour les travailleurs [REDACTED]

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention K - art. VI.1-11 - ne pas avoir appliqué les mesures de prévention, les principes généraux de prévention et les mesures pour accomplir l'obligation de garantir la santé et la sécurité des travailleurs

(En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas avoir appliqué les mesures de prévention visées à l'article 1.2-7 du code du bien-être au travail et les principes généraux de prévention visés à l'article 5, §1er de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ainsi que les mesures mentionnées dans le titre 1 du livre VI du code du bien-être au travail, dans l'accomplissement de son obligation de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs dans toute activité impliquant des agents chimiques dangereux

- infraction à l'article VI.1-11 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

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, le 5 juillet 2021, ne pas avoir appliqué les mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des risques, des dommages ou de limiter les dommages et qui ont notamment trait, sans exhaustivité, à l'aménagement du lieu de travail, la conception et l'adaptation du poste de travail, le choix et l'utilisation d'équipements de travail, et de substances ou mélanges chimiques, la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques, le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail, alors que [REDACTED] avait comme instruction de manipuler un produit chimique.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention L - art. VI.1-12 - suppression ou réduction au minimum des risques d'une activité impliquant des agents chimiques dangereux

(En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas s'être assuré que les risques que présente pour la santé et la sécurité des travailleurs une activité impliquant des agents chimiques dangereux soient supprimés ou réduits au minimum par une ou plusieurs des mesures qui sont mentionnées à l'article VI.1-12 du code du bien-être au travail

- infraction à l'article VI.1-12 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

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, le 5 juillet 2021, ne pas s'être assuré que les risques que présente pour la santé et la sécurité des travailleurs une activité impliquant des agents chimiques dangereux soient supprimés ou réduits au minimum, entre autres, en prévoyant un matériel adéquat pour les activités impliquant des agents chimiques, par des procédures de travail adéquates, notamment des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention sur le lieu de travail des agents chimiques dangereux, alors que [REDACTED] avait comme instruction de manipuler un produit chimique.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention M - art IX.2-2, alinéa 2 - pas d'EPI lors que les risques ne peuvent pas être éliminés

(en tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas s'être assuré que des équipements de protection individuelle soient utilisés lorsque les risques ne peuvent pas être éliminés à la source ou suffisamment limités par des mesures, des méthodes ou des procédés d'organisation du travail, ou par des moyens techniques de protection collective

- infraction à l'article IX.2-2, alinéa 2 du code du bien-être au travail
- sanctionnée par l'article 132 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

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, le 5 juillet 2021, ne pas s'être assuré que [REDACTED] utilisait des équipements de protection individuelle alors qu'il manipulait un produit chimique.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention N - art. IX.2-3 - ne pas mettre les EPI à disposition sans frais

(en tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas avoir veillé à ce que les équipements de protection individuelle soient mis à la disposition sans frais pour les travailleurs, sans préjudice de l'application de l'article I.2-14, alinéa 2, du Code du bien-être au travail

- infraction à l'article IX.2-3 du Code du bien-être au travail et au point 5.a) de l'annexe IX.2-2 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

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, le 5 juillet 2021, ne pas avoir veillé à ce qu'un équipement de protection individuelle soit mis à la disposition sans frais de [REDACTED] alors que celui-ci avait pour instruction de manipuler un produit chimique.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention O - art. I.6-4 - (dans le chef d'une personne qui n'appartient pas au personnel de l'employeur) accident du travail grave pas examiné immédiatement par le service de prévention compétent

(en tant que personne sur qui reposent les obligations, visées à l'article 94ter, §2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et qui n'appartient pas au personnel de l'employeur) avoir omis d'informer le service pour la prévention et la protection au travail, dont elle s'est assurée la collaboration pour l'examen des accidents du travail sur le lieu de travail entraînant une incapacité de travail de quatre jours ou plus, de l'accident du travail grave et/ou ne pas avoir veillé à ce que ce service examine l'accident immédiatement, en établisse les causes, propose des mesures de prévention pour prévenir la répétition de l'accident et lui transmette un rapport à ce sujet

- infraction à l'article I.6-4 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

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo au cours de la période du 5 juillet 2021 au 18 septembre 2023 inclus, n'avoir pas fait en sorte que l'analyse de l'accident grave se mette en place, en informant pas le service externe de prévention et de protection au travail afin qu'il enquête sur l'accident, impliquant entre autres qu'aucune mesure de prévention organisationnelle et/ou matérielle n'ait été prise pour éviter un nouvel accident.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Prévention P - art. I.5-2, §1er, 1° - ne pas avoir assuré aussi vite que possible les premiers secours au travailleur victime

(en tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas avoir pris, en fonction de la nature des activités et des résultats de l'analyse de risques, les mesures nécessaires en vue d'assurer aussi vite que possible, les premiers secours aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise, et si nécessaire, de transmettre l'alerte aux services extérieurs

à l'entreprise qui sont spécialisés dans l'assistance médicale urgente et les opérations de sauvetage, ou à un établissement de soins

- infraction à l'article I.5-2, §1er, 1° 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

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, le 5 juillet 2021, ne pas avoir pris les mesures nécessaires en vue d'assurer aussi vite que possible les premiers secours à [REDACTED] victime d'un accident.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Et, par connexité, en application de l'article 155 du Code judiciaire,

Prévention Q – Refus de porter secours, le péril ayant été constaté par l'abstenu

S'être abstenu de venir en aide ou de procurer une aide à une personne exposée à un péril grave alors que, ayant constaté par lui-même la situation de cette personne, il aurait pu intervenir sans danger sérieux pour lui-même ou pour autrui,

- infraction à l'article 422*bis*, al. 1^{er} et 2 du Code pénal ;
- sanctionnée par l'article 422*bis*, al. 1^{er} du Code pénal ;
- passible d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de cinquante à cinq-cents euros ou d'une de ces peines seulement.

Faits reprochés :

En l'espèce, à Waterloo, le 5 juillet 2021, s'est abstenu d'avoir conduit [REDACTED] à l'hôpital ou, à tout le moins, d'avoir appelé des services de secours, sans s'enquérir du péril grave auquel il était exposé, alors que [REDACTED] a constaté par lui-même la situation et aurait pu intervenir sans danger pour lui-même ou pour autrui.

Prévenus :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

* * *

Vu :

- les pièces de la procédure,
- l'ordonnance rendue le 11 décembre 2025 par la chambre du conseil ordonnant le renvoi des prévenus [REDACTED] devant le tribunal correctionnel,
- la citation signifiée le 13 mars 2024 au prévenu [REDACTED]
- la citation signifiée le 22 février 2024 au prévenu [REDACTED]
- les conclusions et le dossier déposés par les parties civiles [REDACTED] au greffe de ce tribunal en date du 19 juin 2024 et du 4 novembre 2024,
- les conclusions déposées par la partie civile [REDACTED] au greffe de ce tribunal en date du 5 juin 2024,

- les conclusions déposées par le prévenu [REDACTED] au greffe de ce tribunal en date du 19 août 2024 et du 23 décembre 2024,
- les conclusions déposés par le ministère public au greffe de ce tribunal en date du 14 novembre 2024,
- le dossier déposé par le prévenu [REDACTED] à l'audience du mardi 1er avril 2025

Entendu :

- la partie civile, [REDACTED] en ses dires et moyens développés par son conseil, [REDACTED]
- la partie civile, [REDACTED] en ses dires et moyens développés par son conseil, [REDACTED]
- la partie civile, [REDACTED] en ses dires et moyens développés par son conseil, [REDACTED]
- madame [REDACTED], [REDACTED] en son résumé et ses conclusions,
- le prévenu, [REDACTED] en ses dires et moyens de défense développés par son conseil, [REDACTED]

Bien que régulièrement citée, la prévenue [REDACTED] ne comparaît pas, ni personne pour la représenter. La procédure se poursuit par défaut à son encontre.

* * *

1. Au pénal.

Il convient de rectifier l'identité du travailleur [REDACTED] comme mentionné erronément dans le libellé des préventions A à J (sauf I).

Quant à la prévention A, la prévention de traite des êtres humains, à des fins économiques, suppose la démonstration, au titre d'éléments matériels constitutifs de la prévention 1) le fait (en l'espèce) de recruter 2) une personne. Même si le terme « recruter » s'entend selon son sens commun, il est incontestablement établi que le fait que ce soit le travailleur qui sollicite l'employeur n'est pas pertinent (433quinquies, § 1^{er}, dernier alinéa, du Code pénal).

Il faut aussi établir que ce recrutement s'est fait, en l'espèce, à des fins de travail, dans des conditions contraires à la dignité humaine.

Quant à ce dernier point, les commentateurs de ce texte ont souvent souligné le fait que le Législateur n'entendait pas punir par cette disposition le travail au noir, mais uniquement le fait de mettre au travail dans des conditions contraires à la dignité humaine ; cette notion étant abandonnée à l'appréciation discrétionnaire du juge.

Un des éléments mis en évidence par les travaux préparatoires, par la doctrine et par la jurisprudence est l'absence ou le caractère dérisoire de la rémunération versée au travailleur.

En l'espèce, il n'est pas contestable que les salaires des ouvriers concernés ont été calculés et payés (fusse partiellement en liquide) conformément aux barèmes en vigueur par rapport au nombre d'heures officiellement prévus dans les contrats de travail respectif.

Il est cependant reproché aux prévenus le fait que les travailleurs aient en fait presté un nombre bien plus important d'heures, mais pour un salaire ne correspondant pas.

Les prévenus rappellent que les travailleurs bénéficiaient toutefois de certains avantages en étant autorisés à loger chez leur employeur, en pouvant utiliser certaines de ses commodités, dont une machine à laver et en pouvant se sustenter avec des aliments et

des boissons appartenant au restaurant.

Si ces éléments ne sont pas contractuellement prévus, ils doivent entrer en considération pour l'appréhension du caractère pénalement répréhensible de la prévention A et plus précisément pour l'éventuelle contrariété à la dignité humaine des conditions de travail.

Les parties civiles et le Ministère public mettent en avant :

1. le caractère chichement meublé (« *insalubre* »), voire sale des chambres aménagées dans la cave du prévenu,
2. les lourds horaires de travail (6 jours par semaine),
3. l'absence de congé,
4. une disponibilité de tous les instants,
5. l'éloignement du centre à Belgrade où ils logeaient,
6. leur isolement social et familial,
7. le caractère précaire de leur position sociale et administrative en Belgique,
8. le moment aléatoire accordé aux repas,
9. le peu d'attention portée au bien-être au travail.

Par rapport au point 1, les photographies produites montrent des chambres certes pauvrement meublées, mais fonctionnelles ; le principal reproche fait par les policiers concerne l'absence de détecteurs d'incendie. Le Tribunal n'a pas trouvé dans les constatations opérées par les policiers lors de la perquisition (réalisée le 11 février 2022) de considérations par rapport à l'absence de chauffage ou par rapport à un niveau de saleté particulier ou d'insalubrité (défini comme « qui n'est pas sain, bon, hygiénique, salubre » d'après le Petit Robert), mais seulement dans le rapport de l'Inspectrice sociale [REDACTED] bien postérieur. Le Tribunal considère que le doute doit dès lors sur ce point prévaloir. Au reste, il n'apparaît pas a priori déraisonnable dans le chef de l'employeur de demander aux personnes logées sur place de procéder à l'entretien des locaux qu'ils occupent. Le prévenu déclare les avoir nettoyés à au moins une reprise.

Si le Tribunal prend acte des déclarations de [REDACTED] indiquant qu'il dormait initialement sur des matelas posés sur le sol avec [REDACTED] ; ces déclarations ne sont pas corroborées par les autres éléments d'enquête et les autres témoignages recueillis. Le prévenu a amélioré spontanément le mobilier de la pièce en y ajoutant des lits.

Si [REDACTED] déclare s'être senti discriminé par rapport aux employées autorisées à loger à l'étage dans des conditions nettement plus confortables, ni lui, ni ses collègues ne s'en sont réellement plaints à l'occasion de leurs auditions respectives.

Quant aux points 2 à 6, il ressort des auditions de tous les employés que le logement chez le prévenu permettait un gain également pour eux notamment de temps important. Il n'y a pas d'éléments établissant une volonté d'enfermer, mais uniquement une intention, pas répréhensible en elle-même, d'avoir sous la main une main d'œuvre immédiatement disponible pour faire tourner le restaurant des prévenus. Deux travailleurs sont d'ailleurs revenus travailler chez les prévenus. [REDACTED] a eu un accident de travail alors qu'il demandait à partir un peu plus tôt de son travail pour se rendre au centre à Belgrade.

Certes, le choix d'engager son personnel au centre à Belgrade trahit une volonté de chercher une main d'œuvre à bas prix malléable. Cette intention n'est toutefois pas répréhensible en elle-même.

Le peu d'attention porté au bien-être au travail ne peut s'apprécier sur la base de l'accident de travail subi par [REDACTED]. En outre, le seul fait d'avoir de la soude caustique dans une cuisine (un produit d'entretien assez courant) n'établit pas une volonté d'attenter à la dignité humaine ; le Tribunal ignore la nature de l'équipement

individuel de protection qu'aurait dû fournir l'employeur (un tablier, des gants, des lunettes, des chaussures de chantier...).

Les travailleurs étaient autorisés à prendre leur repas à des moments aléatoires en fonction de l'affluence dans le restaurant. Cette mesure, normale dans un restaurant, n'est pas en soi attentatoire à la dignité humaine. Elle trahit cependant la volonté d'avoir un personnel disponible à tout instant. Si chez [REDACTED] (exemple [REDACTED]), les pauses sont prévues à des moments précis, c'est aussi pour des raisons de contrainte organisationnelle, propre à cet employeur, travaillant en équipe dans une usine alimentaire.

Dans ces conditions, le Tribunal considère que les éléments ne suffisent pas à établir au-delà de tout doute raisonnable la prévention A.

Quant à la prévention B, il est reproché aux prévenus d' « avoir discriminé les travailleurs d'origine africaine, par rapport aux travailleurs d'origine chinoise, en opérant une distinction de traitement non justifiée sur la base de leur nationalité, de leur couleur de peau et de leur origine nationale ou ethnique, consistant à loger les travailleurs d'origine africaine dans la cave, sans les traiter avec les mêmes égards que les travailleurs d'origine asiatique ».

Il apparaît des déclarations de [REDACTED] qu' « il y avait [REDACTED] et un [REDACTED] dont je ne connais pas le nom qui logeaient avec moi dans la cave ». Il en résulte que la volonté des prévenus semble d'avoir été de séparer les hommes des femmes plutôt que de les séparer selon leurs origines nationales ou en fonction de leur ancienneté.

Il n'est pas interdit de développer des relations plus amicales avec certains travailleurs, par exemple, ayant une plus longue ancienneté et donc par exemple, de les inviter à manger en famille. En famille, il peut être plus simple de ne pas avoir à s'occuper de l'impact d'une confession religieuse en n'invitant pas un travailleur. Il n'est pas anormal non plus qu'une surveillance plus active soit réalisée sur des travailleurs plus récemment engagés. Cette surveillance peut aussi être déléguée.

De la même manière, il peut y avoir des moments de tension dans une équipe de travailleurs.

La responsabilité pénale est personnelle. Le fait que figure dans le téléphone de la compagne des messages douteux -dont le Tribunal n'est pas à même de vérifier la pertinence de la traduction- appelant un travailleur « nouveau lave-vaisselle » ne peut être imputé aux prévenus. Le terme « [REDACTED] » bien que peu valorisant et peu personnel, n'a pas forcément de connotation négative. On relèvera le fait que dans leurs déclarations, les travailleurs d'origine africaine parlent parfois aussi par exemple de « la vieille chinoise ».

En revanche, l'utilisation du terme insultant chinois « sapi » à l'égard de certains travailleurs d'origine africaine est établie par diverses pièces et n'est pas contestée en termes d'audition ou de conclusion par le prévenu. Elle trahit un mépris basé sur l'origine de certains collègues et donc une discrimination ; des termes semblables n'étant manifestement pas utilisés par les prévenus à l'égard de leurs collègues d'origine chinoise. Il ne s'agit pas d'une « plaisanterie », mais d'une discrimination fondée sur une forme de mépris.

La prévention est déclarée établie.

Quant à la prévention C (« *En l'espèce, à Waterloo, au cours de la période du 1^{er} janvier 2020 au 1^{er} juillet 2022 inclus, avoir sciemment et volontairement masqué une occupation bien plus importante des travailleurs* [REDACTED]

[REDACTED] déclarés seulement à temps partiel dans les DMFA enregistrées à l'ONSS, pour les 3^{ème} et 4^e trimestres 2019 et pour le 1^{er} trimestre 2022, afin d'éviter le paiement de cotisations sociales, en ne déclarant à la DMFA qu'un nombre d'heures très inférieur à la réalité, les déclarations étant en outre parfois tardives ou totalement absentes. »), le prévenu rappelle tout d'abord les mesures applicables aux établissements horeca dans le cadre de la pandémie de covid-19.

Dans son rapport à la Juge d'instruction du 24 août 2022, l'ONSS a été amené à analyser les contrats de travail et les déclarations DMFA des travailleurs susvisés en prenant en compte les jours d'absence et les jours de chômage Corona déclarés.

La fraude dénoncée par le Ministère public est principalement celle d'avoir déclaré à l'ONSS des horaires partiels alors qu'il s'agissait d'horaires au minimum complets.

Le prévenu conteste la prévention en indiquant que le Ministère public n'apporte pas la preuve de cette fraude.

Le Tribunal note que les déclarations des travailleurs sont concordantes :

- [REDACTED] déclare travailler de 10h30 à 22h-24h,
- [REDACTED] déclare travailler de 11h à 15h et de 18h à 23h-24h,
- [REDACTED] déclare travailler de 10h15 à 23h-24h,
- [REDACTED] déclare travailler de 10h30 à 16h et de 18h à 1h-2h,
- [REDACTED] déclare travailler de 12h à 15h et de 18h à 22h-23h et déclare percevoir un salaire mensuel de 1200 €-1300 € par mois,
- [REDACTED] déclare travailler soit de 11h à 14h, soit de 18h à 19h-20h et déclare percevoir un salaire mensuel de 1100 € par mois.

Il est important de relever le fait que l'ONSS relève que le montant de salaire versé correspond, pour les travailleurs [REDACTED], à plus que ce qui est déclaré en DMFA.

Il s'agit d'un indice clair établissant la prévention et la fausseté des déclarations faites par les prévenus.

Au reste, le Tribunal considère avec le Ministère public et les parties civiles que la tenue du restaurant (imposant) des prévenus nécessitait avec deux services, la mise en place du restaurant avant l'arrivée des clients (dresser les tables, préparer la nourriture) et la clôture de la salle, puis de la cuisine (nettoyage de la vaisselle, de la salle et de la cuisine) bien après la fermeture officielle du restaurant. Pendant ce temps, qu'il y ait beaucoup d'affluence ou peu, il est nécessaire que le personnel soit présent pour accomplir ses tâches. Les tâches principalement de nettoyage des travailleurs d'origine africaine devaient nécessairement se tenir après celles des serveuses. L'ONSS rappelle que les heures d'ouverture officielle du restaurant sont au minimum de 45 heures par semaine. Il est donc absurde de plaider que les travailleurs (indispensables) n'auraient travaillé tous qu'entre 22 heures et 27 heures par semaine réparties sur 6 jours alors qu'aucun shift n'est organisé entre des équipes (ici inexistantes).

Le prévenu dénonce des absences très régulières des parties civiles pour des motifs liés, selon lui, à leur statut administratif précaire en Belgique ou à la pandémie de COVID. Il est seul à le prétendre et le Tribunal juge ses dénégations totalement non crédibles. Les prévenus sont seuls responsables de l'absence de tenue d'une comptabilisation précise des heures prestées par leur personnel.

La prévention est établie, telle que libellée.

Par identité de motifs avec la prévention C, la prévention D est établie.

Quant à la prévention E, le prévenu ne la conteste pas sauf à les minimiser. Le Tribunal est particulièrement sensible à la distorsion entre la date de Dimona Out de [REDACTED] et son accident de travail. Cela trahit dans le chef de l'employeur un manque de considération criant vis-à-vis des conséquences sociales que ces lacunes ont pour ses travailleurs.

Quant à la prévention F, le prévenu impute les retards de paiement à son assureur social. Le Tribunal rappelle qu'il a déclaré établies les préventions C et D. Il s'en déduit que la prévention F est établie par rapport aux montants effectivement dus aux travailleurs. Pour le surplus, c'est aux prévenus qu'il appartient de payer le salaire dû. Ils sont responsables pénalement du paiement à temps du salaire et non leur secrétariat social.

Quant à la prévention G, le prévenu avoue la prévention.

Quant à la prévention H, le prévenu la conteste en soutenant que les contrats étaient disponibles.

C'est faire fi de la raison d'être de ces dispositions qui visent précisément à faciliter le travail des inspecteurs sociaux qui doivent contrôler les employeurs pour que, comme en l'espèce, ils n'abusent pas du régime du travail à temps partiel en payant (ou non) au noir le surplus des prestations.

Quant à la prévention I, le prévenu la conteste. [REDACTED] a bien travaillé en 2019 (ses prestations ont fait l'objet d'une déclaration DIMONA). Tant pour celle-ci que pour le travailleur [REDACTED] l'employeur était responsable de la conservation d'au moins une copie du contrat de travail étudiant.

Par identité de motifs avec la prévention C, la prévention J est établie.

Quant aux préventions K, L, M et N, le prévenu les conteste en considérant qu'il n'est pas plausible que [REDACTED] ait été brûlé par une « remontée de l'évier ». Il lui reproche également d'avoir « dansé » au moment de l'accident en portant la casserole remplie d'eau bouillante.

Les certificats médicaux produits font état de brûlures. Deux d'entre eux mentionnent une réaction chimique (le rapport de l'Hôpital Militaire du 4 août 2021 et le rapport de l'ophtalmologue Roblain du 4 avril 2024).

Il est aussi classique de rajouter de la soude caustique à de l'eau chaude pour dégraisser des tuyaux de canalisation.

Sur la base de ces éléments, le Tribunal considère donc comme établi le fait que de la soude caustique ait été utilisée. Il semble plausible que cela se soit fait sur instructions du patron.

Le fait de « danser » avec une casserole d'eau bouillante, ainsi que prétendu par une des travailleuses, n'est pas rationnel, alors que le prévenu déclare que personne n'a vu l'accident. La version de la glissade, soutenue par le témoignage de [REDACTED] ou celle d'une projection de vapeur causée par la soude caustique (réaction exothermique classique) sont nettement plus plausibles pour établir des brûlures notamment à l'œil.

Il n'en reste pas moins que les dangers de l'eau bouillante et de la soude caustique sont connus de tous et que le Tribunal a peine à comprendre en quoi consisteraient les mesures de prévention, les mesures de suppression du risque de manipulation de tels éléments et les équipements de protection individuelle devant être mis à disposition du travailleur dans une cuisine. Ces préventions ne seront pas déclarées établies.

Quant aux préventions O à Q, en synthèse, les prévenus considèrent avoir été surpris par l'ampleur des blessures subies par [REDACTED].

Quant à la prévention O, le 9 juillet 2021, le prévenu a été entendu par rapport à cet accident du travail survenu le 5 juillet 2021, mais dès le lendemain, l'Inspecteur principal [REDACTED] s'était rendu sur les lieux de l'accident, alertant le prévenu sur l'importance des lésions. Dès cette date, le prévenu indique avoir avisé son assureur accident du travail. Les dénégations du prévenu ne sont donc pas cohérentes alors qu'il avait été prévenu par un courrier du CBE (pièce n°13-1, p.5) de son obligation légale. La prévention est donc établie.

Quant aux préventions P et Q, le prévenu soutient tout d'abord que ces préventions font double emploi. Le Tribunal le considère également. Il ne perçoit pas la différence entre celles-ci. Il retiendra la prévention P qui constitue la *lex specialis* ; l'employeur étant doublement tenu de porter assistance à un de ses travailleurs.

Le prévenu soutient en substance qu'il a souhaité aller porter secours à [REDACTED], mais qu'il en a été empêché par le départ selon lui impromptu de son travailleur. L'accident du travail a eu lieu à une heure indéterminée. Le Tribunal peut prendre comme point de référence le fait que le travailleur voulait partir à 21h, qu'il a dû commencer par nettoyer la cuisine, à partir de 20h, avant de partir et que lorsqu'il a eu fini de nettoyer la cuisine, le patron lui a demandé « *de mettre le produit dans le sterput avec l'eau bouillante* » (qu'il met à chauffer). La police est avisée à 21h36 et retrouve [REDACTED] à 500 mètres du restaurant.

Il n'a donc pas été porté secours à [REDACTED] pendant au minimum 30 minutes.

Le récit du prévenu diverge de ceux de [REDACTED]. Le prévenu soutient qu'il s'est écoulé 20 minutes entre l'accident et le départ de [REDACTED] et qu'il a été suggéré de mettre un peu d'eau froide sur les brûlures. Au vu de l'importance des lésions subies par [REDACTED] (et constatables rapidement, ainsi que le démontrent les photos prises), il est inimaginable que le travailleur ait pu supporter un tel laps de temps. Le récit concordant de [REDACTED] est donc bien plus crédible. Il y est indiqué qu'en l'absence de tous soins, malgré qu'il ait été suggéré au prévenu par [REDACTED] de conduire [REDACTED] à l'hôpital, il ne lui a pas été porté secours par les prévenus. Les récits se contredisent également quant au port d'un t-shirt ; le prévenu soutenant qu'il avait demandé à [REDACTED] de l'enlever avant de monter en voiture alors que ce dernier ([REDACTED]) l'avait spontanément enlevé (ce qui est compatible avec la présence d'un mélange corrosif continuant de brûler cruellement [REDACTED]). Le Tribunal ignore si le prévenu ou sa compagne (qui parle peu le français) ont cherché à joindre [REDACTED] dans les minutes qui ont suivi son départ. Dans sa première audition, [REDACTED] le nie. Il est toutefois manifeste que les prévenus n'ont vraiment pas cherché à le retrouver pour lui porter secours. Les prévenus n'ont tenté ni de téléphoner à l'hôpital, à un médecin, à une ambulance. Ils n'ont pas proposé d'autres remèdes que de l'eau froide et ils n'ont tout simplement pas voulu quitter leur restaurant.

Il s'en déduit que la prévention P est établie, telle que qualifiée.

Le Tribunal considère, à l'inverse du Ministère public, que la prévention B témoigne de la même intention délictueuse (le même irrespect pour ses travailleurs ou pour le système de sécurité sociale) que les autres préventions. Dès lors, les préventions ici retenues constituent, dans le chef des prévenus, la manifestation continue et successive d'une même intention délictueuse à ne sanctionner que d'une seule peine, la plus forte des peines applicables.

Pour établir la peine applicable aux prévenus, le Tribunal a eu égard aux éléments suivants :

- Le non-respect de la Loi et de l'intégrité psychique ou physique de ses travailleurs,
- La volonté d'exploiter un restaurant en détournant la notion de travail à temps partiel au détriment des travailleurs traduisant une recherche du profit maximum bien au-delà de valeurs de respect mutuel ou de considérations pour notre système de sécurité sociale,
- Le caractère organisé de la fraude sociale ici établie en utilisant consciemment l'opacité de contrats de travail à temps partiel et de prétendues absences pour éviter de devoir assumer des cotisations sociales et des montants de rémunération supplémentaire,
- La volonté d'exploiter une main d'œuvre très fragile,
- L'insulte utilisée par l'employeur vis-à-vis de ses travailleurs,
- Le très grave accident vécu par [REDACTED] et ses conséquences à vie,
- Le casier judiciaire du prévenu renseignant deux antécédents en matière de droit pénal social montrant que le prévenu n'a tiré aucune leçon de ces décisions de justice,
- Les acquittements prononcés.

Le prévenu sollicite une mesure de suspension simple ou un sursis simple. De telles mesures de clémence ne sont tout simplement pas admissibles au vu de la gravité des faits ici dénoncés, du manque total de remise en question du prévenu (pourtant déjà condamné à deux reprises pour des faits de même nature), de l'importance du préjudice causé aux travailleurs, et en particulier à [REDACTED], ainsi qu'aux organes de sécurité sociale.

Il convient dès lors de prononcer une peine sévère visant à aboutir au respect de notre législation sociale, ainsi que prévu au dispositif du présent jugement.

Il en va de même pour la prévenue.

2. Au civil.

2.1. La demande de la partie civile [REDACTED]

Par leur fait, les prévenus [REDACTED] et la [REDACTED] ont causé à la partie civile [REDACTED] un préjudice dont ils doivent réparation. Il convient de faire partiellement droit à la demande justifiée de la partie civile [REDACTED]

Quant au préjudice réclamé comme découlant de la prévention A, vu l'acquiescement intervenu, le Tribunal se déclare sans compétence pour en connaître.

Quant au préjudice réclamé comme découlant de la prévention B, vu la limitation intervenue, le Tribunal accordera en équité la somme de 250 €.

Quant au préjudice réclamé comme découlant des préventions C à J (sauf I), pour calculer le salaire dû à chacun des trois travailleurs concernés, le Tribunal retiendra comme horaire de travail une durée moyenne de 10h30 à 22h30, avec une pause de 15h à 18h, soit 9 h de travail par jour, 6 jours par semaine, soit 54 heures par semaine.

Pour rappel,

- [REDACTED] déclare travailler de 10h30 à 22h-24h,
- [REDACTED] déclare travailler de 11h à 15h et de 18h à 23h-24h,
- [REDACTED] travailler de 10h15 à 23h-24h,
- [REDACTED] déclare travailler de 10h30 à 16h et de 18h à 1h-2h.

L'horaire de départ coïncide avec celui retenu par les 4 travailleurs. La pause est attestée par les travailleurs chinois et deux des 4 travailleurs susmentionnés. L'horaire de fin est établi en équité en tenant compte des heures mentionnées.

Les prévenus ne peuvent s'en vouloir qu'à eux-mêmes pour ne pas avoir rempli de manière honnête les DMFA de leurs travailleurs. Il est établi, au titre de vérité judiciaire, par le présent jugement, que les absences comptabilisées ne sont pas exactes. Statuant en équité, le Tribunal est réduit à procéder par extrapolation vu l'absence de respect par l'employeur de ses obligations sociales.

Le Tribunal fait sien le calcul opéré par [REDACTED] et non autrement contesté par le prévenu. Il s'en déduit que le Tribunal calcule le salaire qu'aurait dû percevoir [REDACTED] comme 348 jours x 9h, soit 3132 heures, évalué par la partie civile à concurrence de 40.160,07 € (brut) - 19.836 € (net) perçu.

[REDACTED] est également fondé, au titre de réparation en nature, à demander, sous astreinte, la rectification des documents sociaux.

En cas de demande mixte (en l'espèce, une demande de paiement d'une somme de 3000 € et une demande non évaluable en argent), le Tribunal doit sélectionner le montant de l'indemnité de procédure le plus élevé.

2.2. La demande de la partie civile [REDACTED]

Par leur fait, les prévenus [REDACTED] ont causé à la partie civile [REDACTED] un préjudice dont ils doivent réparation. Il convient de faire partiellement droit à la demande dûment justifiée de la partie civile [REDACTED].

Quant au préjudice réclamé comme découlant de la prévention A, vu l'acquiescement intervenu, le Tribunal se déclare sans compétence pour en connaître.

Quant au préjudice réclamé comme découlant de la prévention B, vu la limitation intervenue, le Tribunal accordera en équité la somme de 250 €.

Quant au préjudice réclamé comme découlant des préventions C à J (sauf I), pour calculer le salaire dû à chacun des trois travailleurs concernés, le Tribunal retiendra comme horaire de travail une durée moyenne de 10h30 à 22h30, avec une pause de 15h à 18h, soit 9 h de travail par jour, 6 jours par semaine, soit 54 heures par semaine.

Pour rappel,

- [REDACTED] déclare travailler de 10h30 à 22h-24h,
- [REDACTED] déclare travailler de 11h à 15h et de 18h à 23h-24h,
- [REDACTED] travailler de 10h15 à 23h-24h,
- [REDACTED] déclare travailler de 10h30 à 16h et de 18h à 1h-2h.

L'horaire de départ coïncide avec celui retenu par les 4 travailleurs. La pause est attestée par les travailleurs chinois et deux des 4 travailleurs susmentionnés. L'horaire de fin est établi en équité en tenant compte des heures mentionnées.

Les prévenus ne peuvent s'en vouloir qu'à eux-mêmes pour ne pas avoir rempli de manière honnête les DMFA de leurs travailleurs. Il est établi, au titre de vérité judiciaire, par le présent jugement, que les absences comptabilisées ne sont pas exactes. Statuant en équité, le Tribunal est réduit à procéder par extrapolation vu l'absence de respect par l'employeur de ses obligations sociales.

Le Tribunal fait sien le calcul opéré par [REDACTÉ] et non autrement contesté par le prévenu. Il s'en déduit que le Tribunal calcule le salaire qu'aurait dû percevoir M. [REDACTÉ] comme 396 jours x 9h, soit 3564 heures, évalué par la partie civile à concurrence de 45.699,39 € (brut) - 8134,05 € (net) perçu.

[REDACTÉ] est également fondé, au titre de réparation en nature, à demander, sous astreinte, la rectification des documents sociaux.

Quant au préjudice découlant des préventions O et P (le Tribunal est sans compétence pour connaître de la demande en ce qu'elle est fondée sur les préventions K à N et Q), le Tribunal n'aperçoit pas le lien causal entre les infractions ici déclarées établies et le préjudice découlant de l'accident de travail. La demande est donc non fondée.

En cas de demande mixte (en l'espèce, une demande de paiement d'une somme de 3000 € et une demande non évaluable en argent), le Tribunal doit sélectionner le montant de l'indemnité de procédure le plus élevé.

2.3. La demande de la partie civile [REDACTÉ]

Par leur fait, les prévenus [REDACTÉ] ont causé à la partie civile [REDACTÉ] un préjudice dont ils doivent réparation. Il convient de faire droit partiellement à la demande dûment justifiée de la partie civile [REDACTÉ]

Quant au préjudice réclamé comme découlant de la prévention A, vu l'acquiescement intervenu, le Tribunal se déclare sans compétence pour en connaître.

Quant au préjudice réclamé comme découlant de la prévention B, vu la limitation intervenue, le Tribunal accordera en équité la somme de 250 €.

Quant au préjudice réclamé comme découlant des préventions C à J (sauf I), pour calculer le salaire dû à chacun des trois travailleurs concernés, le Tribunal retiendra comme horaire de travail une durée moyenne de 10h30 à 22h30, avec une pause de 15h à 18h, soit 9 h de travail par jour, 6 jours par semaine, soit 54 heures par semaine.

Pour rappel,

- [REDACTÉ] déclare travailler de 10h30 à 22h-24h,
- [REDACTÉ] déclare travailler de 11h à 15h et de 18h à 23h-24h,
- [REDACTÉ] travailler de 10h15 à 23h-24h,
- [REDACTÉ] déclare travailler de 10h30 à 16h et de 18h à 1h-2h.

L'horaire de départ coïncide avec celui retenu par les 4 travailleurs. La pause est attestée par les travailleurs chinois et deux des 4 travailleurs susmentionnés. L'horaire de fin est établi en équité en tenant compte des heures mentionnées.

Les prévenus ne peuvent s'en vouloir qu'à eux-mêmes pour ne pas avoir rempli de manière honnête les DMFA de leurs travailleurs. Il est établi, au titre de vérité judiciaire, par le présent jugement, que les absences comptabilisées ne sont pas exactes. Statuant en équité, le Tribunal est réduit à procéder par extrapolation vu l'absence de respect par l'employeur de ses obligations sociales.

Le Tribunal fait sien le calcul opéré par [REDACTED] et non autrement contesté par le prévenu. Il s'en déduit que le Tribunal calcule le salaire qu'aurait dû percevoir M. [REDACTED] comme 129 jours x 9h, soit 1161 heures multiplié par le salaire horaire de 12,3991 €, soit 15.556,36 € (brut) - 2996,24 € (net) perçu.

Le Tribunal ignore la base légale ou contractuelle qu'invoquerait [REDACTED] pour réclamer une indemnité vestimentaire. Ce chef de demande sera déclaré non fondé.

[REDACTED] est par contre fondé, au titre de réparation en nature, à demander, sous astreinte, la rectification des documents sociaux.

En cas de demande mixte (en l'espèce, une demande de paiement d'une somme de 3000 € et une demande non évaluable en argent), le Tribunal doit sélectionner le montant de l'indemnité de procédure le plus élevé.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal statuant par défaut à l'égard de la [REDACTED] et contradictoirement à l'égard de [REDACTED] et des parties civiles [REDACTED]

1. Au pénal :

Dit les préventions (éventuellement rectifiées quant à l'identité du travailleur [REDACTED] B, C, D, E, F, G, H, I, J, O et P établies et punies par les dispositions visées sous le libellé des préventions.

Dit les préventions A, K à N et Q non établies et en acquitte les prévenus.

Et faisant application des articles :

- 1, 11, 12, 13, 14, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 41 de la loi du 15 juin 1935,
- 40, 50, 65, 66 du Code Pénal,
- 162, 182, 185, 186, 194 du Code d'Instruction criminelle.

Condamne, [REDACTED] du chef de ces préventions réunies, **à une seule peine de 6 mois d'emprisonnement et une amende de 28.800,00€ (soit une amende de 600,00 € majorée de 70 décimes par euro, les faits ayant été commis après le 1er janvier 2017 x 6 travailleurs).**

Dit qu'à défaut de paiement dans le délai de la loi, l'amende pourra être remplacée par un emprisonnement subsidiaire de **deux mois**.

Faisant application de l'article 29 de la loi du 1^{er} août 1985 modifiée, condamne le prévenu [REDACTED] à payer une contribution de **25,00 €** portée par application des décimes additionnels légaux à **200,00 €** à titre de contribution au Fonds pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence.

Le condamne à une indemnité de **61,01 euros** par application de l'arrêté royal du 28 décembre 1950.

Faisant application de l'article 4§3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, **condamne [REDACTED] à une contribution de 26,00 €.**

Condamne, [REDACTED], du chef de ces préventions réunies, **à une seule amende de 36.000,00 € (soit une amende de 4500,00 € majorée de 70 décimes par euro, les faits ayant été commis après le 1er janvier 2017).**

Faisant application de l'article 29 de la loi du 1^{er} août 1985 modifiée, condamne la prévenue la [REDACTED] à payer une contribution de **25,00 €** portée par application des décimes additionnels légaux à **200,00 €** à titre de contribution au Fonds pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence.

La condamne à une indemnité de **61,01 euros** par application de l'arrêté royal du 28 décembre 1950.

Faisant application de l'article 4§3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, **condamne la [REDACTED] à une contribution de 26,00 €.**

Condamne solidairement [REDACTED] aux frais du procès taxés en totalité à la somme de **105,45 €.**

2. Au civil :

vu l'article 1382 du Code Civil,
vu les articles 3 – 4 de la loi du 17 avril 1878,

Se déclare sans compétence pour connaître des demandes des parties civiles en ce qu'elles portent sur les préventions A, K à N et Q.

Reçoit la constitution de partie civile de [REDACTED] et y fait droit comme suit :

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED] et la [REDACTED], à payer à la partie civile, [REDACTED] la somme de **250,00 euros**, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 13 septembre 2021 jusqu'à ce jour, des intérêts judiciaires ensuite jusqu'à parfait paiement.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED] à calculer et à payer à [REDACTED] la différence entre le montant de 40.160,07 € (brut) et le montant de 19.836 € (net) perçu, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 13 septembre 2021 jusqu'à ce jour, des intérêts judiciaires ensuite jusqu'à parfait paiement.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED] à procéder à la rectification des document sociaux de [REDACTED], dont notamment le compte individuel annuel, afin de tenir compte des prestations et indemnités suivantes à concurrence de 348 jours et à concurrence de 9 heures par jour entre le 15 août 2019 et le 25 août 2020 et entre le 10 novembre 2021 et le 10 février 2022.

Assortit cette condamnation d'une astreinte de 100 € par jour de retard à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle la décision à intervenir aura acquis force de chose jugée avec un maximum de 20.000 €.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED] à payer à la partie civile, [REDACTED], les dépens taxés à la somme de 1883,72 € (indemnité de procédure).

Reçoit la constitution de partie civile de [REDACTED] et y fait droit comme suit :

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED], à payer à la partie civile, [REDACTED] la somme de **250,00 euros**, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 13 septembre 2021 jusqu'à ce jour, des intérêts judiciaires ensuite jusqu'à parfait paiement.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED] à calculer et à payer à [REDACTED] la différence entre le montant de 45.699,39 € (brut) – le montant de 8134,05 € (net) perçu, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 13 septembre 2021 jusqu'à ce jour, des intérêts judiciaires ensuite jusqu'à parfait paiement.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED] à procéder à la rectification des document sociaux de [REDACTED], dont notamment le compte individuel annuel, afin de tenir compte des prestations et indemnités calculées à concurrence de 396 jours et à concurrence de 9 heures par jour entre le 25 septembre 2019 et le 17 mars 2020, entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 octobre 2020 et entre le 1^{er} janvier 2021 et le 5 juillet 2021.

Assortit cette condamnation d'une astreinte de 100 € par jour de retard à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle la décision à intervenir aura acquis force de chose jugée avec un maximum de 20.000 €.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED], à payer à la partie civile, [REDACTED] les dépens taxés à la somme de 1883,72 € (indemnité de procédure).

Reçoit la constitution de partie civile de [REDACTED] et y fait droit comme suit :

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED], à payer à la partie civile, [REDACTED] la somme de **250,00 euros**, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 31 octobre 2021 jusqu'à ce jour, des intérêts judiciaires ensuite jusqu'à parfait paiement.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED] à calculer et à payer à [REDACTED] la différence entre le montant de 15.556,36 € (brut) et le montant de 2996,24 € (net) perçu, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 31 octobre 2021 jusqu'à ce jour, des intérêts judiciaires ensuite jusqu'à parfait paiement.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED] à procéder à la rectification des document sociaux de [REDACTED] dont notamment le compte individuel annuel, afin de tenir compte des prestations et indemnités suivantes :

- Juin 2021 : 23 jours x 9 heures
- Juillet 2021 : 27 jours x 9 heures
- Août 2021 : 26 jours x 9 heures
- Septembre 2021 : 26 jours x 9 heures
- Octobre 2021 : 27 jours x 9 heures.

Assortit cette condamnation d'une astreinte de 100 € par jour de retard à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle la décision à intervenir aura acquis force de chose jugée avec un maximum de 20.000 €.

Condamne solidairement les prévenus, [REDACTED], à payer à la partie civile, [REDACTED], les dépens taxés à la somme de 1883,72 € (indemnité de procédure).

Réserve d'office les éventuels autres intérêts civils.

Prononcé en audience publique du tribunal de première instance du Brabant wallon, sixième chambre correctionnelle, du **mardi 6 mai 2025**, où étaient présents :

Monsieur **H. PENNINCKX**, juge, juge unique,
Monsieur **R. DETHY**, Substitut de l'Auditeur du travail,
Madame **V. HERINNE**, greffier,

Le greffier,

Le juge,

V. HERINNE



H. PENNINCKX

