

+ Amendes administratives – Loi dans le temps – Double principe général de droit : non-rétroactivité de la loi pénale et application immédiate de la loi pénale la plus douce – Matérialité de l'infraction – Infraction toujours en vigueur dans l'arsenal législatif avec un libellé différent – Absence et non-tenue du registre du personnel – Nature pénale de la sanction administrative – Pouvoirs du juge -Délai raisonnable – Dépassement et conséquences – Constat de culpabilité – Loi du 30/6/1971, art.1^{er}bis ; Code pénal, art. 2 ; Code de droit pénal social, art.83, 87, 101, 115, 116 et 188 ; C.E.D.H. du 4/11/1950, art.6 et 7, §1^{er} ; A.R. n° 5 du 23/10/1978, art.4 et 11 ; A.R. du 8/8/1980, art.3, 5, 7 et 8 ;
Principes généraux de droit

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de NAMUR

Audience publique du 6 décembre 2011

R.G. n° 2010/AN/114

13^{ème} Chambre

Réf. Trib. trav. Dinant, 1ère ch., R.G. n°51.484

EN CAUSE DE :

Monsieur Michel M

appelant, comparissant par Me Maryse Sacrez qui remplace Me Yolande Moline, avocats.

CONTRE :

L'ETAT BELGE, Service Public Fédéral EMPLOI et TRAVAIL, en la personne de Monsieur le Directeur général du Service d'Etudes du Ministère de l'Emploi et du Travail, Service des amendes administratives dont les bureaux étaient situés rue Belliard, 51 à 1040 BRUXELLES et sont actuellement sis à 1070 BRUXELLES, rue Ernest Blerot, 1

intimé, comparissant par Me Jacques Beauthier, avocat.

•

•

•

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. Quant à la recevabilité de l'appel.

Le jugement dont appel a été notifié le 9 janvier 2000. La requête d'appel a été déposée au greffe de la Cour le 22 janvier 2000.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

2. Les faits.

- M. M, ci-après l'appelant, est un entrepreneur dans le secteur de la construction (menuiserie et charpente). Il travaille seul.
- A l'occasion d'un chantier plus important, il engage deux ouvriers (membres de sa famille, tous deux au chômage) sans se mettre en ordre à l'égard de la législation sociale.
- Le 19 octobre 1995, un contrôle a lieu sur le chantier où les deux ouvriers sont occupés.
- L'inspection des Lois sociales dresse un procès-verbal le jour même et constate les infractions suivantes :
 - Ne pas tenir un registre du personnel ;
 - Ne pas avoir inscrit deux travailleurs dans ce registre ;
 - Ne pas avoir tenu au lieu de travail ni le registre, ni un document individuel (travaux de construction).
- L'Auditeur va classer le dossier sans suite après régularisation.

3. La décision.

Par décision du 10 mars 1997, le Directeur du Service d'Etudes du ministère de l'Emploi et du Travail (actuel SPF Emploi et Travail) retient les infractions lesquelles sont visées à l'article 1^{er} bis, 5, B, a et f de la loi du 30 juin 1971 et inflige une amende de 75.000 F.B. par travailleurs soit 150.000 F.B.

4. Le jugement.

Le tribunal confirme la décision en retenant à charge de l'appelant l'occupation frauduleuse des deux membres de sa famille et la volonté d'échapper aux obligations qu'impose la législation sociale.

5. L'appel.

L'appelant relève appel au motif qu'il n'avait pas l'intention de frauder, qu'il a immédiatement régularisé la situation et devrait bénéficier de circonstances atténuantes et du sursis, tout en soulevant la question du délai raisonnable.

6. Fondement.

Le dossier a (très) longuement muri.

Il a pris le cours des méandres d'un fleuve très tranquille et s'est endormi, étant omis du rôle en 2004, pour se réveiller en juin 2010 par la demande de réinscription. Entre-temps, les modifications importantes apportées par le Code pénal social et d'autres législations antérieures ont pu modifier les règles applicables et notamment l'existence même de l'infraction, obligeant la Cour à procéder à un examen de la législation et, *in fine*, si une infraction devait être considérée comme établie, à aborder la question du délai raisonnable, questions soumises aux parties lors des débats.

6.1. Les textes.

L'article 2 du Code pénal énonce :

Nulle infraction ne peut être punie de peines qui n'étaient pas portées par la loi avant que l'infraction fût commise.

Si la peine établie au temps du jugement diffère de celle qui était portée au temps de l'infraction, la peine la moins forte sera appliquée.

Cette disposition retranscrit un double principe général de droit (celui de la non-rétroactivité des lois pénales et celui de l'application immédiate de la loi pénale la plus douce¹). Le premier de ces principes figure également à l'article 7, §1^{er} de la C.E.D.H.

L'article 4² de l'A.R. n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue

¹ C. HENNAU et J. VERHAEGEN, *Droit pénal général*, Bruylant, 1995, pp.86-87 ; M. PREUMONT, « Les principes généraux du droit en matière pénale », in *Au-delà de la loi ? Actualités et évolutions des principes généraux de droit* (St. Gilson dir.), Anthémis, 2006, p.111, spéc. p.114.

² Le texte actuel prévoit :

§ 1. Les documents sociaux dont la tenue est imposée par le présent arrêté sont :

1. le registre général du personnel et le registre spécial du personnel ;

2. le compte individuel, soit sous format papier, soit sous format électronique.

§ 1^{er} bis. Le Roi peut dispenser les employeurs, qui doivent communiquer les données, telles que déterminées par Lui en vertu 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, à l'institution chargée

des documents sociaux précise :

§1^{er}. Les documents sociaux dont la tenue est imposée par le présent arrêté sont :

1. le registre du personnel ;
2. [...].

L'arrêté royal d'exécution du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux précisait :

Article 3³ :

Les employeurs doivent tenir un seul registre du personnel pour tous leurs travailleurs.

[...].

Article 5 :

Le registre [ajout postérieur : général] du personnel énonce :

1° pour l'employeur : [...]

2° pour chaque travailleur :

- a) le numéro d'inscription ;
- b) les nom et prénom ;
- c) le lieu et la date de naissance ;
- d) le sexe ;
- e) le domicile ;
- f) la nationalité
- g) la nature et le numéro du document d'identité ;
- h) le numéro du compte individuel de pension à la Caisse générale

de la perception des cotisations de sécurité sociale, conformément aux modalités définies par le Roi, de l'obligation de tenir un registre général du personnel pour les travailleurs dont les données sont communiquées.

§ 2. Est également considéré comme document social dont la tenue est prescrite par le présent arrêté, le registre de présence qui doit être tenu dans les branches d'activité ou les catégories d'entreprises déterminées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Le Roi détermine, également par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les personnes qui seront tenues de tenir un registre de présence, ainsi que les travailleurs qui devront y être mentionnés.

§ 3. Est également considéré comme document social dont la tenue est prescrite par le présent arrêté, le registre de mesure du temps de travail qui doit être tenu dans les branches d'activité ou les catégories d'entreprises déterminées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Le Roi détermine, également par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les personnes qui sont tenues de tenir un registre de mesure du temps de travail ainsi que les travailleurs qui devront y être mentionnés.

§ 4. Le Roi détermine les documents sociaux dont la tenue est imposée dans le cadre de l'occupation de travailleurs liés par un contrat de travail ALE ainsi que la personne qui sera obligée de tenir ces documents.

³ Le texte actuel prévoit :

§ 1^{er}. L'employeur qui a l'obligation de faire une déclaration immédiate de l'emploi en vertu 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, ne doit tenir un registre spécial du personnel que dans les cas définis à la sous-section 2 du chapitre II.

§ 2. L'employeur qui ne doit pas faire de déclaration immédiate de l'emploi en vertu de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 précité doit, pour tous les travailleurs exclus du champ d'application du même arrêté, tenir un seul registre général du personnel tel que visé à la sous-section 1^{re} du chapitre II et également un registre spécial du personnel dans les cas visés à la sous-section 2 du chapitre II.

§ 3. L'employeur doit tenir, par année, un compte individuel pour chaque travailleur.

d'épargne et de retraite ; [ajout postérieur aux faits litigieux : pour les travailleurs qui sont inscrits dans le registre général du personnel à partir du 1^{er} janvier 2003, ce numéro est remplacé par le numéro d'identification à la sécurité sociale du travailleur, visé à l'article 1^{er}, 4°, de l'arrêté royal du 18 décembre 1996 portant des mesures en vue d'instaurer une carte d'identité sociale à l'usage de tous les assurés sociaux, en application des articles 38, 40, 41 et 49 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions] ;

i) la date du début de la mise au travail

j) la date à laquelle le contrat a pris fin.

Article 7 :

L'employeur inscrit dans le registre [ajout postérieur : général] du personnel :

1° avant toute autre mention, les mentions énumérées à l'article 5, 1° ;

2° au plus tard au moment de la mise au travail du travailleur, les mentions énumérées à l'article 5, 2°, a jusqu'à i ;

3° dans les sept jours civils qui suivent celui au cours duquel le contrat a pris fin, la mention de l'article 5, 2°, j.

Article 8, alinéa 1^{er} :

L'employeur qui occupe ses travailleurs en un seul lieu de travail tient le registre [ajout postérieur : général] du personnel en ce lieu.

La sanction est édictée par l'article 11, §3 de l'arrêté n°5 :

§ 3. Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 1.000 à 5.000 francs, ou d'une de ces peines seulement l'employeur, ses préposés ou mandataires [...] :

a) qui n'établissent pas les documents prescrits par l'article 4, § 1^{er}, 1, [...] de cet arrêté et de ses arrêtés d'exécution ;

b) qui n'établissent pas ou ne complètent pas ces documents aux époques prescrites ;

c) qui ne gardent pas ou ne conservent pas ces documents au lieu indiqué ;

d) qui ne les conservent pas pendant la durée prescrite ;

e) qui ont omis de délivrer ces documents aux travailleurs dans les délais imposés ;

f) qui n'ont pas mentionné un travailleur dans ces documents ou ont établi ces documents d'une manière incomplète ou inexacte ;

g) qui n'ont pas pris les mesures nécessaires afin que ces documents soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance ;

h) qui ne se sont pas conformés aux autres modalités d'exécution, relatives à ces documents, prescrites par le Roi en vertu de l'article 5.

Dans les cas visés aux a), b), e) et f) de ce paragraphe, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs pour lesquels ces dispositions ont été violées sans que cette amende puisse excéder 250.000 francs.

La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales (texte modifié uniquement suite au passage à l'euro et par la référence à l'article 4, §3 de l'A.R. n°5 au lieu de §3, alinéa 2, 1° à l'époque des faits) prévoit :

Article 1^{er} bis :

§ 1. Encourt, dans les conditions fixées par la présente loi et pour autant que les faits soient également passibles de sanctions pénales, une amende :

[...]

5° A) [...]

B) de 75.000 F.B. à 375.000 F.B. (1.875 à 6.250 euros), l'employeur et les personnes déterminées par le Roi en exécution de l'article 4, § 2, de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux :

a) qui n'établissent par les documents visés à l'article 4, § 1^{er}, 1, § 2 et §3, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et de ses arrêtés d'exécution ;

[...]

f) qui n'ont pas mentionné un travailleur dans ces documents ou ont établi ces documents d'une manière incomplète ou inexacte.

Le Code de droit pénal social ne modifie pas les infractions visées ci-dessus : il sanctionne toujours le non-respect de l'article 4, §1^{er}, 1° de l'A.R. n°5 qui, lors de son entrée en vigueur, ne visait déjà plus le registre du personnel mais le registre général du personnel et d'autres documents équivalents. Il va par contre modifier le montant des amendes pénales et administratives, classées en quatre niveaux, en vertu de l'article 101⁴.

Il prévoit aussi en son article 115 que « *S'il existe des circonstances atténuantes, l'amende administrative peut être réduite au-dessous du montant minimum porté par la loi, sans qu'elle puisse être inférieure à 40 pour-cent du montant minimum prescrit. L'amende administrative infligée à l'assuré social peut être réduite en dessous du montant minimum porté par la loi sans qu'elle puisse être inférieure à un euro si sa situation financière le justifie en raison du fait qu'il est également passible d'une diminution, d'une suspension ou d'une exclusion totale ou partielle du droit à un avantage social visé à l'article 230* » et en son article 116 la possibilité d'accorder le sursis.

⁴ Les niveaux de sanction.

Les infractions visées au Livre 2 sont punies d'une sanction de niveau 1, de niveau 2, de niveau 3 ou de niveau 4.

La sanction de niveau 1 est constituée d'une amende administrative de 10 à 100 euros.

La sanction de niveau 2 est constituée soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros.

La sanction de niveau 3 est constituée soit d'une amende pénale de 100 à 1000 euros, soit d'une amende administrative de 50 à 500 euros.

La sanction de niveau 4 est constituée soit d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6000 euros ou de l'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 300 à 3000 euros.

L'article 188 du Code de droit pénal social énonce :

Le registre général du personnel, le registre spécial du personnel, le registre de présence et le registre de mesure du temps de travail

Est puni d'une sanction de niveau 4, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux :

1° n'établit pas le registre général du personnel, le registre spécial du personnel, le registre de présence et le registre de mesure du temps de travail ;

2° ne conserve pas les documents visés au 1° pendant la durée prescrite ;

3° établit les documents visés au 1° d'une manière incomplète ou inexacte ;

4° ne tient pas en tout temps les documents visés au 1° à la disposition des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance;

5° ne tient pas le registre spécial du personnel ou le registre de présence au lieu où les travailleurs sont occupés ;

[...]

8° ne garde pas ou ne conserve pas le registre général du personnel, le registre spécial du personnel et le registre de présence au lieu indiqué.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Selon l'article 83 du même Code :

Si la durée des poursuites par l'administration compétente dépasse le délai raisonnable, celle-ci peut se limiter à une simple déclaration de culpabilité ou infliger une amende administrative inférieure au minimum prévu par la loi.

Et enfin l'article 87 ajoute :

Les règles de la procédure pénale relatives à la charge de la preuve sont applicables à la procédure de recours devant le tribunal et la cour du travail.

6.2. Leur interprétation.

Pour infliger à un employeur une sanction administrative, il faut au préalable qu'une infraction soit établie.

Si tel est le cas, le fonctionnaire dirigeant décide de l'amende dont le montant doit correspondre à celui prévu à l'article 1^{er} ou à l'article 1^{er bis} selon le cas. Il peut tenir compte des circonstances atténuantes et même accorder le sursis à l'exécution du paiement. Il doit aussi tenir compte du respect du délai raisonnable. Le juge saisi d'un recours dispose des mêmes pouvoirs.

6.2.1. La nature de l'amende administrative et ses conséquences.

L'amende administrative est une sanction répressive même si

elle n'est pas une sanction pénale. Elle est clairement de nature pénale⁵ au sens de l'article 6 de la C.E.D.H.

La conséquence de ce constat est que « L'appartenance du droit pénal administratif au droit répressif le soumet à un certain nombre de contraintes, n'autorise pas n'importe quel écart par rapport aux règles gouvernant le droit punitif pénal »⁶.

Dorénavant, l'article 87 du Code pénal social précise clairement que les règles de la procédure pénale relatives à la charge de la preuve sont applicables à la procédure de recours devant les juridictions sociales.

Même si tel était déjà le cas précédemment, cette règle expresse s'applique en toute hypothèse aux litiges en cours au moment de l'entrée en vigueur du Code.

6.2.2. La matérialité de l'infraction.

Les infractions à des dispositions du droit du travail ne requièrent pour la plupart ni intention, ni faute au sens où on l'entend dans les infractions d'imprudence. « Les lois qui organisent la répression en cette matière punissent la simple violation matérielle de leur prescription. Elles ne recherchent que l'acte lui-même, le punissent dès qu'il est constaté et ne s'enquière ni des causes ni de la volonté qui l'a dirigé. C'est la périculosité de l'acte qui est sanctionnée, et non l'état d'esprit plus ou moins nuisible de son auteur. [...]. Elles sont punissables quelle que soit l'intention du coupable, parce qu'elles sont une manifestation d'indiscipline sociale. Sans doute procèdent-elles la plupart du temps d'une imprudence ou d'une négligence ; mais cet élément ne doit pas être constaté »⁷.

La responsabilité de l'employeur ayant commis une infraction dite matérielle ne peut cependant être retenue que si le juge constate que l'acte peut lui être imputé. « Toute infraction, qu'elle soit ou non réglementaire, doit être le résultat de l'activité libre et consciente de son auteur. Depuis [l'arrêt de la Cour de cassation du 31 janvier 1944], l'erreur et l'ignorance invincible ont également été retenues comme exonératoires de responsabilité en cas d'infraction réglementaire. [...]. La responsabilité pénale n'est subordonnée qu'à deux conditions : la transgression matérielle et l'imputabilité (liberté et conscience), sans qu'aucun élément moral soit nécessaire. L'infraction réglementaire n'exige ni dol, ni défaut de prévoyance ou de précaution. [...]. Le seul élément psychologique, « fautif », est l'imputabilité qui, jointe à l'élément matériel, conditionne la responsabilité du prévenu »⁸.

Il faut donc examiner si l'infraction matérielle est établie et

⁵ Voir notamment F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, Anthémis, 2008, pp.219 et s.

⁶ Même auteur, p.228.

⁷ F. KEFER, *Le droit pénal du travail*, La Charte, 1997, p.179, n°143.

⁸ Même auteur, pp. 180 à 184. Voir également, pp. 215 et s.

vérifier ensuite si l'employeur justifie d'une erreur ou d'une ignorance invincible⁹. L'employeur peut alléguer, avec vraisemblance, une cause de justification et ce sera alors au Service des amendes administratives d'établir l'inexistence de cette cause¹⁰.

Par contre, « l'erreur de droit ou l'ignorance du droit ne constituent un motif de justification que lorsqu'elles sont invincibles »¹¹. A cet égard, la complexité du droit social ne peut à elle seule être invoquée au titre de cause de justification¹².

Jugé¹³ aussi que l'employeur qui s'est abstenu d'inscrire l'étudiant qu'il occupait dans le registre du personnel et n'a pas établi de contrat écrit d'étudiant commet deux infractions établies en l'absence de cause de justification. L'absence d'intention frauduleuse est à cet égard indifférente.

6.2.3. Les pouvoirs du juge.

Le tribunal du travail bénéficie d'une compétence de pleine juridiction¹⁴.

Il doit vérifier tant la légalité de la sanction, en ce compris la régularité de la procédure et l'existence de(s) l'infraction(s), que le montant de l'amende. Il peut réduire l'amende (dans le respect du minimum légal incompressible¹⁵) en présence de circonstances atténuantes¹⁶ et même l'assortir d'un sursis¹⁷.

⁹ Sur ces notions, voir toujours du même auteur : p. 328, n°296 et s. ; La complexité de la législation ne constitue pas à elle seule une cause de justification pas plus que la bonne foi de l'auteur de l'infraction. L'employeur a une obligation de s'informer. Encore convient-il qu'il se renseigne auprès d'une autorité "qualifiée", ce que n'est pas aux yeux de la jurisprudence le secrétariat social. Voir en ce sens, Cour trav. Liège, sect. Namur, 12^e ch., 20 décembre 2004, R.G. n°6.603/00 qui estime inutile la classification des infractions réglementaires puisque toute infraction est punissable dès qu'elle est matériellement réalisée, sauf exigence d'un élément moral déterminé ou possibilité pour l'auteur de s'en justifier par une cause de justification.

¹⁰ Voir toujours du même auteur, *Précis de droit pénal social*, 2008, Anthémis, p. 233, n°254 ainsi que M. FRANCHIMONT, A. JACOBS et A. MASSET, *Manuel de procédure pénale*, Larcier, 2^e édit., 2006, p.1010.

¹¹ Cour trav. Gand, sect. Bruges, 3 mai 2000, *Chron.D.S.*, 2001, p.417.

¹² Cour trav. Liège, 20 mai 2005, *J.T.T.*, 2006, p.187.

¹³ Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 13 janvier 1999, *Chron.D.S.*, 2001, p.412.

¹⁴ C.A., 30 juin 1999, n°76/99, *J.T.T.*, 1999, p.449, obs. F. LAGASSE. Voir F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Manuel de droit pénal social*, 2^e édit., Larcier, 2011, p.276 et F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, p.229.

¹⁵ C.A., 14 juillet 1997, n°40/97 et 45/97, *Chron.D.S.*, 1998, p.143, *J.T.T.*, 1997, p.360 et *J.L.M.B.*, 1997, p.1068. L'article 1^{er} ter de la loi a été introduit par la loi du 13 février 1998 pour la mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour d'arbitrage.

¹⁶ Depuis la loi du 13 février 1998 ayant modifié la loi du 30 juin 1971, les circonstances atténuantes peuvent, sur la base d'un texte exprès justifier la réduction de l'amende mais cette réduction peut, pour des faits antérieurs, intervenir avec effet rétroactif conformément au principe de la rétroactivité de la loi pénale la plus douce : Cass., 3 avril 2000, *Bull.*, 2000, p.681 et *J.T.T.*, 2000, p.281. L'interprétation selon laquelle la législation précédemment en vigueur permettait de réduire les amendes sans être tenu par une limitation minimale incline à penser que cette législation était en réalité plus favorable que la nouvelle et reste donc d'application aux faits commis antérieurement (cf. C.A. 30 juin 1999, *op.cit.* et la note de F. LAGASSE).

Il peut aussi constater que le délai raisonnable n'a pas été respecté¹⁸ depuis l'inculpation de l'employeur¹⁹ et, entre autres possibilités, réduire encore ou même dispenser l'employeur de toute amende²⁰ si l'écoulement du délai raisonnable²¹ ne peut être reproché à l'employeur²². A cet égard, l'article 83 du Code pénal social ne laisse plus place au doute.

Il apprécie la hauteur de l'amende tout en veillant à ne pas se limiter à une amende dérisoire qui priverait de son efficacité la mission de contrôle confiée aux services d'inspection²³. Tout est une question de cas d'espèce.

6.2.4. L'application de la loi dans le temps ou l'incidence de la modification du libellé de l'infraction ou de la hauteur des amendes.

Il convient d'opérer une distinction selon que le législateur a expressément supprimé l'infraction parce qu'il ne se justifie plus de la sanctionner ou qu'il l'a remplacée par une autre qu'il estime plus adaptée.

S'il n'existe plus d'infraction, l'amende administrative ne peut plus être appliquée (hormis notamment s'il s'agit de lois temporaires ou de circonstances).

Par contre, si le libellé de l'infraction a seulement été modifié pour être adapté à l'évolution de la société ou des moyens technologiques, la situation est toute autre.

Relevons que le Code de droit pénal social n'autorise la réduction de l'amende en-deçà de 40% qu'à l'avantage d'un assuré social et non d'un employeur, hormis l'hypothèse du non-respect du délai raisonnable.

¹⁷ F. LAGASSE et V. MARCHAND, « Amendes administratives, suspension, sursis et Cour d'arbitrage. Considérations sur l'arrêt rendu le 16 juin 2004 par la Cour d'arbitrage », *J.T.T.*, 2004, p.497.

¹⁸ C.A., 15 septembre 2004, n°148/04, *J.T.*, 2004, p.890, obs. F. KUTY, « La sanction du dépassement du délai raisonnable par le tribunal du travail saisi du recours introduit par un employeur condamné à une amende administrative ».

¹⁹ A distinguer de la date à laquelle le procès-verbal a été établi : Cass., 20 mars 2000, *Bull.*, 2000, p.624 et *J.T.T.*, 2000, p.283 ; Cour trav. Anvers, 23 octobre 2003, *J.T.T.*, 2004, p.314 ; Cour trav. Bruxelles, 17 décembre 2009, *J.T.T.*, 2010, p.151 ; Cour trav. Liège, 6^e ch., 8 janvier 2010, R.G. n°34.563/07.

²⁰ S. DERRE et O. MICHIELS, « De quelques aspects de droit pénal social et de procédure pénale susceptibles d'être rencontrés par le juge social ou le juge répressif », *R.B.S.S.*, 2005/2, p.287, spéc. p.294.

²¹ Voir sur cette notion, F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Manuel de droit pénal social, op.cit.*, pp.107 et 258 avec de la jurisprudence en matière d'amendes administratives et F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, p.235.

²² Cour trav. Liège, sect. Namur, 12^e ch., 31 mars 2005, R.G. n°7.618/04 ; Cour trav. Bruxelles, 2^e ch., 18 novembre 2004, R.G. n°45.663 ; Cour trav. Anvers, 23 octobre 2003, *J.T.T.*, 2004, p.314 ; Cour trav. Gand, 8 octobre 2003, *J.T.T.*, 2004, p.319.

²³ Cour trav. Mons, 2 mars 1999, *J.T.T.*, 2000, p.295 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 12^e ch., 20 décembre 2004, R.G. n°6.603/00 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 6 août 2009, R.G. n°8.697 et 8.700/08.

Comme l'enseigne P. E. TROUSSE²⁴, « L'abrogation des lois pénales a pour effet de mettre fin à la punissabilité des faits prévus par la loi abrogée. Mais à cette règle, il y a exception lorsque le législateur de la loi nouvelle a expressément ou implicitement entendu maintenir la répression des infractions commises sous l'empire de la précédente loi. L'abrogation expresse de la loi n'implique pas *nécessairement* la volonté de renoncer à la répression des infractions commises sous l'empire de cette loi. Il en est ainsi notamment lorsqu'une réglementation abrogée est remplacée par une réglementation nouvelle dont le but n'est pas d'enlever aux faits prévus par la réglementation abrogée tout caractère d'infraction mais d'organiser mieux ou différemment la matière faisant l'objet des deux réglementations. Les infractions au premier règlement, jugées après la mise en vigueur du second, restent punissables [...] ».

La loi nouvelle, éventuellement applicable, ne le sera que si elle constitue une loi plus douce. Dans le cas contraire, la loi ancienne continuera à être appliquée²⁵.

6.3. Leur application en l'espèce.

Les infractions telles que constatées à l'époque ont été modifiées pour être adaptée à l'évolution technologique mais existent toujours en vigueur à l'heure présente avec un libellé différent (cf. article 188 du Code pénal social) ; elles sont établies par le dossier, ce qui n'est pas contesté.

En modifiant la législation, le législateur n'a pas entendu ne plus sanctionner l'absence de tenue ou de mentions dans le registre du personnel mais il a permis à l'employeur de déclarer l'occupation de travailleurs de diverses manières, plus modernes mais aussi permettant un contrôle plus aisé. Ce n'est pas pour autant que les infractions constatées antérieurement en fonction des dispositions applicables à l'époque ne peuvent plus être sanctionnées.

Les parties conviennent que les sanctions telles que prévues dans l'ancienne réglementation sont plus favorables que les actuelles.

L'employeur devait établir un registre du personnel de manière exacte en y inscrivant les deux travailleurs engagés et devait conserver ce registre sur le lieu de travail.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il retient les deux infractions puisque l'appelant a manqué à ses obligations.

²⁴ P.E. TROUSSE, *Les Nouvelles*, Tome 1, vol. 1 (mise à jour figurant dans le volume 2), n°304.

²⁵ Sur la question de l'application dans le temps de la loi pénale, voir notamment : C. HENNAU et J. VERHAEGEN, *Droit pénal général*, *op.cit.*, pp.84 et s. ; N. COLETTE-BASECQZ et N. BLAISE, *Manuel de droit pénal général*, Anthémis, 2010, pp.117 et s. et P.E. TROUSSE, *op.cit.*, n°231 et s.

En ce qui concerne la sanction et sans même avoir à se prononcer sur la loi la plus douce ou sur l'existence de circonstances atténuantes, il faut à l'évidence tenir compte du (très long) délai écoulé depuis l'incrimination, à savoir le 3 février 1997 étant la date à laquelle l'appelant a été amené par le Service des amendes administratives à s'expliquer sur les infractions.

Un délai de plus de 14 ans constitue un délai manifestement déraisonnable sans qu'il importe d'examiner si l'appelant pouvait ou non veiller à l'accélération de la procédure (alors qu'il incombe à celui qui entend obtenir la condamnation de la partie adverse de faire diligence²⁶).

Il y a dès lors lieu de s'en tenir à un simple constat de culpabilité.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 14 décembre 2000 par la 1^{ère} chambre du tribunal du travail de Dinant (R.G. n°51.484),

Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 22 janvier 2001 et régulièrement notifiée à la partie adverse le 23 janvier 2001,

Vu l'ordonnance rendue le 30 mai 2011 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 8 novembre 2011,

Vu le dossier administratif déposé le 8 novembre 2011,

Vu les conclusions principales et de synthèse de l'appelant reçues au greffe respectivement les 28 juillet et 12 octobre 2011,

Vu les conclusions de l'intimé reçues au greffe le 26 septembre 2011,

Entendu les parties en l'exposé de leurs moyens à l'audience du 8 novembre 2011.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des

²⁶ Cass., 19 octobre 1983, *Pas*, 1984, I, p.171; Cass., 25 novembre 1981, *Pas*, 1982, I, p.418 et Cass., 27 juin 1994, *J.T.T.*, 1994, p.473. Egalement Cour trav. Bruxelles, 24 janvier 2001, 8e ch., R.G. n°39.641.

langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

entendu Madame Germaine LIGOT, Substitut général, en son avis oral non conforme donné en langue française et en audience publique le 8 novembre 2011,

reçoit l'appel,

le déclare fondé compte tenu du non-respect du délai raisonnable,

réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens,

dit les infractions établies,

dit n'y avoir lieu à infliger une sanction administrative mais à se contenter de ce constat de culpabilité,

délaisse à chaque partie ses dépens d'instance, le recours n'étant alors pas (intégralement) fondé,

liquide l'indemnité de procédure revenant en appel à l'appelant à 715 €,

condamne l'intimé aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores à 715 € en ce qui concerne l'appelant.

Ainsi arrêté par

M. Michel DUMONT, Président,
M. Philippe LAPIERRE, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Guy BRADFER, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,
assistés lors de la signature de M. Frédéric ALEXIS, Greffier,
qui signent ci-dessous

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au palais de justice de NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **SIX DECEMBRE DEUX MILLE ONZE** par le Président et le Greffier.

Le Greffier

Le Président

M. Frédéric ALEXIS

M. Michel DUMONT