

VD_GERICHTE AM24.007540 vom 7. April 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-04-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_AM24.007540

FR: VD_GERICHTE AM24.007540 du 7 avril 2025

IT: VD_GERICHTE AM24.007540 del 7 aprile 2025

Erwägungen

E. 26

février 2024. Ces documents sont dès lors sans pertinence pour déterminer le lieu de travail de B.Y._____ entre le 1er août 2022 et 12 septembre 2023. - La P. 9/2 comprend plusieurs lots de pièces. Le lot 1 est destiné à établir le domicile de B.Y._____ en Italie, dans la région de Côme, soit non loin du canton du Tessin, que la Cour de céans veut bien tenir pour établi. Cet élément ne permet toutefois pas d'exclure un lieu de travail en Suisse en 2022-2023. - Le lot 2 contient un contrat conclu le 2 décembre 2022 entre [...] SA et H._____ SA, ainsi que des factures d'impôt à la source adressées par les autorités tessinoises à H._____ SA, succursale de [...], par l'entremise de J._____ SA. Si, comme la Cour de céans l'admet, la seule existence d'un « payroll » suisse ne suffit pas à trancher le lieu de travail de B.Y._____ (cf. supra consid. 3.2), ces pièces attestent néanmoins d'une relation salariale prise en compte par le canton du Tessin durant la période considérée. - Les lots 3 et 4 portent sur une demande faite en 2020 aux autorités italiennes visant le détachement en Italie de B.Y._____, engagé par H._____ SA au 1er mai 2020. Dans un document daté du 5 novembre 2020, il est indiqué que cette dernière souhaitait alors étendre ses activités en Europe, en particulier par l'ouverture d'un « italian representative office of H._____ SA, with registered office in [...], Milan », au sein duquel B.Y._____ exercerait la plupart de ses tâches. Cela étant, ces documents, antérieurs de deux ans au début de la période

- 17 - litigieuse, ne démontrent pas l'exercice effectif d'une activité en Italie en 2022–2023. - Les lots 5 et 6 concernent des questions liées aux assurances sociales. Pris isolément, ils n'établissent pas davantage le lieu concret de travail de B.Y._____ durant la période en cause. - Le lot 7 comporte deux documents datés du 16 janvier 2023, destinés au fisc tessinois, mais non signés. Le premier est une liste d'habitants, de résidents étrangers ou de frontaliers (« Dimoranti/Residenti fiscali esteri, Frontalieri ») qui ne sont pas soumis à l'Accord entre la Suisse et l'Italie relatif à l'imposition des travailleurs frontaliers. B.Y._____ n'y est pas mentionné. Quant à la seconde liste, elle concerne des frontaliers titulaires du permis G ou des citoyens suisses domiciliés en Italie, soumis à cet accord. B.Y._____ y figure, avec cinq autres personnes. Il est mentionné qu'il est entré en Suisse, à Lugano, le 1er août 2022. Ce document fiscal, bien que dénué de signature, constitue un élément corroborant l'exercice d'une activité lucrative en Suisse durant la période en cause. En effet, on ne distingue pas pourquoi il y serait indiqué que B.Y._____ serait entré en Suisse, au Tessin, en août 2022, s'il ne travaillait qu'en Italie et s'il était déjà employé de l'appelant avant cette date. - Enfin, le lot 9 concerne une liste d'employés de H._____ SA établie par la Caisse AVS de la Fédération patronale vaudoise. Or, B.Y._____ y y figure avec la mention « TI » (Tessin), sous la rubrique « Canton de travail ». On y trouve également d'autres employés qui figuraient aussi, avec

B.Y. _____, sur la seconde liste du lot 7. Il s'agit là d'un élément supplémentaire en faveur de l'exercice d'une activité en Suisse. En conclusion, les documents fiscaux (lot 7), la liste AVS (lot 9) et les pièces relatives à l'impôt à la source (lot 2) établissent, avec la dénonciation claire et documentée de la DGEM (P. 4), que B.Y. _____ a travaillé en Suisse, en tant qu'employé de H. _____ SA, entre le 1er août 2022 et le 12 septembre 2023. A cet égard, on comprend mal pourquoi cet

- 18 - employé serait mentionné sur tous ces documents, alors qu'il n'aurait, à en croire l'appelant, aucun lien avec la Suisse. Pour le surplus, l'appelant n'amène aucun élément propre à démontrer que B.Y. _____ aurait travaillé exclusivement en Italie ; il est d'ailleurs surprenant qu'il n'ait jamais requis l'audition d'un témoin sur ce point, ou de son frère, ni même fourni une déclaration écrite de sa part, alors que ce dernier serait pourtant le mieux placé pour témoigner sur son lieu effectif de travail. 6. L'appelant se prévaut de l'art. 29 CP et de la jurisprudence (ATF 99 IV 116 ; ATF 100 IV 38 consid. 2c), selon laquelle, dans une entreprise de taille importante où une répartition des tâches s'impose, la responsabilité du respect de la LEI (loi fédérale sur les étrangers et l'intégration ; RS 142.20) peut être assumée par un collaborateur de rang intermédiaire doté d'un pouvoir décisionnel autonome. Il soutient qu'en l'espèce, N. _____ disposait d'un tel pouvoir, notamment pour engager et licencier X. _____ et T. _____. Il fait valoir, de manière analogue, que J. _____ SA assumait la gestion RH concernant B.Y. _____. Il estime dès lors qu'en application de l'art. 29 CP, il devrait être exonéré de toute responsabilité pénale. 6.1 Selon l'art. 29 CP, un devoir particulier dont la violation fonde ou aggrave la punissabilité et qui incombe uniquement à la personne morale, à la société ou à l'entreprise en raison individuelle est imputé à une personne physique lorsque celle-ci agit (a) en qualité d'organe d'une personne morale ou de membre d'un tel organe, (b) en qualité d'associé, (c) en qualité de collaborateur d'une personne morale, d'une société ou d'une entreprise en raison individuelle disposant d'un pouvoir de décision indépendant dans le secteur d'activité dont il est chargé ou (d) en qualité de dirigeant effectif qui n'est ni un organe ou un membre d'un organe, ni un associé ou un collaborateur. 6.2 S'agissant d'abord de B.Y. _____, l'appelant ne prétend pas avoir ignoré que son frère travaillait en Suisse et qu'il n'était pas en droit de le faire, mais se borne à soutenir qu'une société mandataire, soit J. _____ SA, s'occupait exclusivement des questions liées aux ressources

- 19 - humaines. Dans ces circonstances, le recours à un mandataire ne suffit pas, à lui seul, à opérer un transfert de la responsabilité pénale. Mal fondé, le grief doit dès lors être rejeté. En ce qui concerne les deux employés colombiens, soit X. _____ et T. _____, on sait, à la lecture de la P. 9/2, lot 8, produite par l'appelant, qu'un contrat a été conclu entre F. _____ et L. _____ AG, société appartenant à l'appelant. On observe également, en consultant les messages téléphoniques échangés entre N. _____, un nommé [...], employé chez L. _____, et un prénommé [...], qu'une certaine [...], dont on suppose qu'il pourrait s'agir d'T. _____, travaillait pour F. _____. En l'occurrence, on ne distingue pas en quoi ces pièces permettraient d'établir que N. _____ disposait d'un pouvoir décisionnel autonome au sein de L. _____ AG, dont il était employé. On relèvera du reste qu'un des messages de N. _____ a été transféré « @A.Y. _____ @ C.Y. _____ » avec la mention, « Do we keep this schedule » en relation avec des travaux de nettoyage que devait effectuer la prénommée [...]. Enfin, la P. 9/2, lot 8, comporte un courriel du 13 octobre 2023 adressé par N. _____ à T. _____, mais aussi à X. _____, avec copie à C.Y. _____, soit l'épouse de l'appelant, dans lequel il leur

demandait de produire des documents attestant de leur autorisation de séjour en Suisse, en rappelant que « nos embauches sont conditionnées à la délivrance de ces certificats » et que « sans ces preuves [...], nous ne travaillerons pas avec vous ». Ces éléments établissent tout au plus un suivi administratif par N. _____, lequel rendait néanmoins des comptes à l'appelant ou à son épouse. Par ailleurs, les pièces jointes à la dénonciation de la DGEM indiquent que X. _____ et T. _____ ont été rémunérés par H. _____ SA, dont l'appelant est l'unique administrateur, et non par L. _____ AG, employeur de N. _____. Finalement, et à l'instar de ce qui a été constaté s'agissant de B.Y. _____ (cf. supra consid. 5.2), on peut s'étonner que l'appelant n'ait pas requis l'audition de son employé pour confirmer ses allégations. Ainsi, l'appelant ne peut se retrancher derrière l'organisation de ses sociétés, l'art. 29 CP n'étant pas applicable au cas d'espèce, de sorte que ce moyen doit également être rejeté.

- 20 - 7. Au vu de ce qui précède, l'appelant doit être condamné pour emploi d'étrangers sans autorisation. Vérifiée d'office, la peine pécuniaire prononcée par le premier juge, qui n'est pas contestée en tant que telle, a été fixée en application des critères légaux, tels que prévus à l'art. 47 CP, et conformément à la culpabilité de l'appelant, qui n'est pas négligeable, après une première condamnation liée à son statut d'employeur. Au surplus, il peut être renvoyé, par adoption de motifs, à la motivation du jugement attaqué (art. 82 al. 4 CPP ; cf. jgt, p. 11), qui est claire et convaincante. 8. En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. Vu l'issue de la cause, les frais de la procédure d'appel, constitués de l'émolument de jugement et d'audience, par 2'240 fr. (art. 21 al. 1 et 2 TFIP [tarif des frais de procédure et indemnités en matière pénale du 28 septembre 2010 ; BLV 312.03.1]), seront mis à la charge d'A.Y. _____, qui succombe. Pour ce motif également, il n'y a pas lieu de lui allouer une indemnité fondée sur l'art. 429 CPP.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.