

*Jugement***Aide-ménagère sans contrat de travail**

Quiconque prend à son service une ressortissante étrangère est tenu de respecter les dispositions sur le statut des étrangers. L'employeur qui omet de contrôler si la personne possède un permis de travail en règle est punissable.

Faits et appréciation juridique

1. X. est accusée d'avoir employé sciemment et volontairement dans son ménage, pour des travaux de repassage A., une ressortissante de Mongolie, cela du 15 décembre 2010 au 31 janvier 2011, cela en admettant d'emblée qu'elle ne disposait pas du permis de travail, ni du visa requis.

2. Les étrangers et étrangères désireux d'exercer une activité lucrative en Suisse doivent être titulaires d'une autorisation, quelle que soit la durée de leur séjour (art. 11 al. 1 LETr). Et quiconque emploie intentionnellement des personnes d'origine étrangères non autorisées à exercer une activité lucrative en Suisse est punissable selon l'art. 117 al. 1 LETr.

X. a confirmé avoir employé A. en tout à quatre reprises, de décembre 2010 à fin janvier 2011. En outre, X. ne conteste pas que A. a travaillé à chaque fois pendant une heure pour un salaire horaire de 25 francs

4. X. prétend avoir agi par négligence.

5.1. Il y a lieu de suivre l'instance préalable dans son constat selon lequel X. ne pouvait ignorer qu'en employant A., elle était tenu au respect des normes régissant le statut des étrangers. X. était au courant qu'elle engageait une travailleuse étrangère en qualité d'aide-ménagère. Il est notoire que les ressortissants étrangers ont, en principe, l'obligation d'être titulaires d'une autorisation pour exercer une activité lucrative en Suisse. X. devait le savoir à d'autant plus forte raison qu'elle-même avait déménagé peu auparavant d'Allemagne en Suisse. Certes, en matière de permis de séjour et de travail dans notre pays, les ressortissants allemands et mongols ne sont pas soumis aux mêmes conditions. Ce-

pendant, compte tenu du déménagement de X. en Suisse et du fait qu'elle avait été confrontée elle-même à des questions touchant le statut des étrangers, il y avait lieu d'en conclure à une sensibilité accrue de sa part à cette problématique. En outre, il ressort des déclarations de X. qu'elle était consciente que l'aide-ménagère qu'elle employait devait disposer d'un permis de travail en Suisse.

5.2. Selon l'art. 91 al. 1 LETr, l'employeur qui engage un étranger est tenu de s'assurer avant son entrée en service qu'il possède une autorisation de séjour en Suisse, cela en demandant à voir le titre en question ou en se renseignant auprès des autorités compétentes. Il ressort clairement des déclarations de X. qu'elle était consciente de ce devoir de diligence ancré dans la loi. X. a reconnu qu'elle se serait renseignée sur l'existence d'un permis de travail et se serait préoccupée des formalités requises si elle avait continué à recourir aux services de A. après ses examens d'Etat. Cette déclaration révèle qu'elle savait clairement déjà au moment de l'engagement de A. qu'elle devait s'informer sur la légalité de son emploi. Ce point est apparu également lors de la procédure de recours quand X. a admis qu'au moment de l'engagement de sa femme de ménage intervenu peu avant celui de A., elle avait procédé à toutes les investigations nécessaires et vu son permis de travail. Dans le cas de A., elle aurait voulu agir de la même manière mais n'y serait plus parvenue. Que X. était consciente de ses obligations n'est pas contesté non plus par la défense. X. fait valoir uniquement qu'à la mi-décembre 2010, elle avait d'autres soucis en tête du fait d'examens imminents en Allemagne, raison pour laquelle elle ne s'est



préoccupée des formalités requises pour procéder à un engagement en toute légalité qu'après son retour en Suisse en janvier 2011. Pour la qualification juridique des faits reprochés, ni la durée des rapports de travail ni la fréquence des engagements ne constituent des éléments importants. Ces aspects sont également à retenir dans le cadre de l'évaluation de la culpabilité. En revanche est déterminant pour l'appréciation juridique des faits reprochés le point de savoir si X., au moment de l'engagement de A., savait qu'elle était tenue par la loi de s'assurer de son autorisation de travailler en Suisse, ce qui était le cas au vu des constatations ci-dessus.

5.3. Il y a lieu d'admettre que X. n'a consenti aucun effort pour clarifier le statut de A. Elle n'a pas exigé de sa part de produire un permis de travail, ni n'a pris de renseignements à ce sujet auprès des autorités compétentes. X. s'est abstenue de toute investigation quand bien même il est notoire que de nombreux employés travaillent au noir, notamment dans les ménages privés. En l'occurrence, rien n'indiquait que A. pouvait être titulaire d'un permis de travail. La défense soutient à cet égard que X. aurait découvert l'existence de A. via le site Internet d'offres d'emplois «www... ch» au moyen duquel elle avait déjà trouvé une femme de ménage qui est aujourd'hui encore à son service. Il lui



Illustration: Christine Ruff

eût été permis de se fier à l'annonce en question et à la recommandation de la candidature de A. qu'elle impliquait. La page web concernée ne constitue pas un site d'offres d'emplois proprement dit mais plutôt une place de marché en ligne sur laquelle des entreprises ou des particuliers peuvent publier des annonces et proposer à des tiers des marchandises ou des services. Les offres d'emplois ne constituent qu'une catégorie parmi beaucoup d'autres. Aussi, l'instance préalable a relevé à bon droit qu'un contrôle du contenu desdites annonces par le propriétaire de la plateforme était tout simplement impossible au vu de la diversité des marchandises et services proposés. Il est vrai que sur le site web il est précisé que chaque annonce est contrôlée, comme la défense le fait désormais valoir. Un tel examen ne saurait toutefois porter que sur le contenu formel des annonces mais non pas sur les offres en tant que telles. Pour l'exploitant de la plateforme, il est impossible de contrôler si, dans chaque cas, les marchandises ou les services offerts répondent aux promesses figurant dans les annonces. Aussi, l'argument invoqué par X. selon lequel elle serait partie de l'idée que A. disposait d'un permis de travail dans la mesure où son offre de service figurait sur le site «www...ch» ne paraît guère crédible. Le fait que la femme de ménage de X. qui, manifestement, dispose des au-

torisations nécessaires ait également placé une annonce sur ce même site n'y change rien.

5.4. On peut admettre que X. était au courant tant de l'exigence d'une autorisation de séjour que de la nécessité pour elle de se renseigner en qualité d'employeur sur le droit de travailler de la personne qu'elle occupait. Il est établi aussi que X. n'avait pas la certitude que A. disposait du permis de travail requis. Ce nonobstant, X. n'a entrepris aucune démarche pour faire la lumière sur le permis de travail de A. Ce comportement ne saurait être interprété autrement qu'un choix délibéré de la part de X. d'ignorer totalement un éventuel caractère illégal de l'activité lucrative de A. Si X. avait voulu éviter d'engager une étrangère non autorisée à travailler en Suisse, elle aurait pu, sans aucune difficulté, recueillir les informations nécessaires. Malgré les zones d'ombre entourant la situation de A., X. l'a engagée en prenant, à tout le moins, le risque de commettre l'infraction prévue à l'art. 117 al. 1 LETr. Lorsque X. fait valoir qu'elle se serait préoccupée, après son retour en Suisse en janvier 2011, d'effectuer toutes les formalités concernant les rapports de travail, y compris le permis de travail requis, une telle déclaration ne change rien à l'appréciation des faits au regard du droit. Au contraire, par cette déclaration, X. a révélé qu'elle avait renoncé sciemment, du moins dans l'immédiat, à se conformer aux exigences légales sans être prête à se passer des services de A. jusqu'à la clarification de la situation.

6. Dès lors, X. doit être déclarée coupable d'infraction à la loi fédérale sur les étrangers au sens de l'art. 117 al. 1 LETr.

Sanction

3.1. S'agissant de la culpabilité objective de X., on relèvera d'emblée qu'elle n'a entrepris aucun effort pour faire la lumière au sujet du permis de travail de A. Elle n'a ni exigé de voir l'autorisation de séjour de A. ni contrôlé auprès des autorités compétentes si elle était en droit d'exercer une activité lucrative en Suisse. Il y a lieu de reprocher à X.

de n'avoir pas rempli ses devoirs en tant qu'employeur quand bien même des renseignements auraient pu être pris sans problème pour clarifier la situation.

3.2. Dans l'évaluation de la culpabilité subjective de X., on retiendra à sa décharge, comme l'a fait à juste titre l'instance préalable, qu'elle n'a pas commis un dol direct mais un dol éventuel. Elle correspond dès lors au profil typique du contrevenant visé par cette norme. En outre, uniquement pour justifier une légère réduction de peine, on prendra en considération le fait que X., au moment de l'engagement de A., se trouvait en plein dans ses examens de fin d'étude et n'a dès lors pas accordé une importance primordiale aux conditions dans lesquelles elle avait procédé audit engagement. Des mesures pour clarifier la situation de A. sur le plan du travail auraient pu être prises sans y consacrer beaucoup de temps, et donc également dans les circonstances évoquées. Globalement, il y a lieu d'admettre toutefois, d'un point de vue subjectif aussi, une culpabilité très légère.

Au vu de ladite culpabilité très légère et de la personnalité pour le surplus irréprochable de X., une peine pécuniaire de sept jours-amende est appropriée.

*Jugement pénal,
Tribunal cantonal de Zurich
Juge unique, 30 mars 2012 (SB110750)
(Traduit de l'allemand)*

Commentaire

L'emploi d'une personne ne disposant pas d'un permis de travail peut coûter cher. Avant d'engager un/e ressortissant/e étranger/ère, il y a lieu de faire la lumière, en tout état de cause, sur l'existence du permis de travail requis. Les jours-amende sont fixés en fonction de la situation financière de l'employeur coupable. ■