

**TRAVAILLEUR ÉTRANGER** Travail saisonnier – Demande d’autorisation de travail par l’employeur – Communication à l’administration d’un contrat différent de celui signé ensuite entre les parties – Introduction d’une période d’essai – Mouvement collectif portant des revendications salariales – Rupture de l’essai – Inopposabilité au salarié du second contrat – Réintégration.

CONSEIL DE PRUD’HOMMES D’ANNEMASSE (Référé) 9 août 2012

**G. et a** contre **EARL La Framboiseraie**

... explicite le dispositif mis en place dans ce secteur et précise, dans son annexe 1, « ... Il est rappelé que les introductions des salariés originaires du Maroc et de Tunisie ne peuvent être inférieures à une durée de quatre mois... ».

Enfin, l'article L. 313-10, 4° du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, applicable aux cinq salariées, précise : « La carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle est délivrée :

(...) 4° À l'étranger titulaire d'un contrat de travail saisonnier entrant dans les prévisions du 3° de l'article L. 122-1-1 du Code du travail et qui s'engage à maintenir sa résidence habituelle hors de France.

... Cette carte lui permet d'exercer des travaux saisonniers







## Note.

La décision du Conseil de prud'hommes d'Annemasse, statuant en matière de référé, illustre le droit spécifique applicable à l'introduction et à l'emploi d'un ressortissant étranger sur le territoire français (sur les potentialités du référé, on se reportera à T. Durand, « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! », Dr. Ouv. 2012, p. 533, disp. sur le site de la revue).

Lorsqu'un employeur souhaite recruter un salarié étranger qui ne possède pas une autorisation de travail, il doit remplir et déposer une demande de délivrance d'autorisation de travail, via un formulaire officiel de type CERFA, auquel sont joints divers documents justificatifs. Cette demande est traitée par le service de la main-d'œuvre étrangère de la DIRECCTE compétente.

Ce formulaire contient des informations obligatoires sur la nature et la durée du contrat de travail, l'emploi, la qualification, la rémunération, les horaires de travail, etc. Autant de renseignements qui, sans être suffisants, restent significatifs pour orienter la décision que l'administration sera conduite à prendre sur la demande de l'employeur. Celui-ci est bien entendu tenu par les informations qu'il fournit à l'administration, tant il est vrai, par ailleurs, que l'article L. 8256-1 du Code du travail réprime le comportement de celui qui fournit à l'administration des informations erronées pour faire obtenir indûment un titre de travail à un ressortissant étranger.

Le formulaire administratif étant en principe cosigné par l'étranger, ces informations, portées à sa connaissance, valent aussi à son égard et il peut s'en prévaloir.

Le formulaire est très souvent complété par la rédaction d'un contrat de travail, lorsqu'il est prévu par le Code du travail (CDD, temps partiel...) ou par la convention collective. Cette rédaction du contrat de travail peut être concomitante à celle du formulaire ou postérieure à celle-ci, lorsque l'employeur attend la réponse de l'administration avant de l'établir. Quel que soit le moment de sa rédaction et de sa signature, le contrat de travail, même s'il peut être plus détaillé, doit être strictement conforme aux mentions portées sur le formulaire transmis au service de la main-d'œuvre étrangère.

Dans le cas soumis au Conseil de prud'hommes, l'employeur a établi les contrats de travail saisonniers pour travaux agricoles en y ajoutant une période d'essai non mentionnée dans les formulaires visés favorablement par l'administration. Cette modification, certes moins favorable pour les salariés, aurait été, sans doute, sans incidence si les salariés n'avaient pas adressé à l'employeur, pendant le cours de cette

période d'essai, une réclamation portant sur les conditions de leur d'emploi de l'année précédente, toujours en qualité de saisonniers.

Appréciant sans doute fort peu cette réclamation, l'employeur met alors un terme à effet immédiat aux contrats de travail, en arguant de la période d'essai. Ce comportement est considéré comme causant un trouble manifestement illicite et sanctionné par le Conseil de prud'hommes, qui ordonne la poursuite des contrats de travail rompus à tort. Pour asseoir sa décision, le Conseil de prud'hommes se réfère à un arrêt de la Cour de cassation (17 juin 2009, Bull. n° 156) qui énonce « *le principe selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui est la plus favorable* ».

Il est exact que le formulaire, lorsqu'il est visé favorablement par le service de main-d'œuvre étrangère, change de nature et devient une décision administrative d'autorisation de travail, qui s'impose à l'employeur et au salarié étranger. Cette décision administrative, qui valide l'emploi de ces salariés saisonniers aux conditions décrites par l'employeur, n'autorisait pas l'introduction d'une période d'essai, faisant ainsi bénéficier les salariés d'une embauche ferme.

Le Conseil de prud'hommes aurait pu aussi invoquer la fraude à la loi visée à l'article L. 8252-6 précité du Code du travail, puisque l'employeur a fourni à l'administration du travail des informations erronées et, en l'espèce, lourdes de conséquences pour l'emploi de ces salariés.

Il n'est pas rare que les entreprises qui recrutent des salariés étrangers par cette procédure, très encadrée par les textes et surveillée par les services de main-d'œuvre étrangère pour éviter le dumping social, prennent des distances, une fois l'autorisation obtenue, avec les conditions d'emploi portées à la connaissance de l'administration, pour soumettre les salariés étrangers à un statut social moins favorable.

Toutefois, très peu de plaintes arrivent devant les Conseils de prud'hommes ou l'Inspection du travail, car le risque est grand de voir l'entreprise mise en cause ne plus recourir à ces salariés étrangers, surtout lorsqu'ils sont saisonniers, ce qui constituerait à l'avenir pour les intéressés une perte très importante de revenus.

A ce titre, la décision du Conseil de prud'hommes d'Annemasse, si elle est exemplaire et mérite d'être soulignée, reste une exception dans le domaine de l'emploi souvent décrié des saisonniers agricoles étrangers.

**Hervé Guichaoua,**  
*Directeur du travail*