

TRAVAIL ILLÉGAL Travailleurs étrangers – Absence de titre de séjour régulier – Rupture du contrat – Indemnité (trois espèces) – Provision – Indemnité forfaitaire de l'art. L. 8252-2 – Procédures d'urgence (première et deuxième espèces) – Référé – Trouble manifestement illicite (première espèce) – Bureau de conciliation (deuxième espèce) – Faux papiers – Fraude du salarié – Faute privative des indemnités de rupture (troisième espèce).

Première espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Référé) 4 novembre 2013

D. contre SARL Sogidun

LES FAITS ET PROCÉDURE :

Monsieur Alfa D. a été engagé sous contrat à durée indéterminée en date du 3 novembre 2011 par la SARL SOGIDUN, exerçant sous l'enseigne FRANPRIX.

Monsieur Alfa D. se voit convoqué, par courrier envoyé en RAR en date du 13 août 2013, pour un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement.

Monsieur Alfa D. se voit signifier son licenciement par courrier en RAR daté du 31 août 2013, motivé par l'absence de titre de séjour depuis le 28 juin 2011, fondé sur l'article L. 8252-1 du Code du travail.

Monsieur Alfa D. saisit le Conseil en date du 3 septembre 2013, demandant la condamnation de la SARL Sogidun à lui verser l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 8252-2 du Code du travail, ainsi que son solde de congés payés.

MOTIF DE LA DÉCISION :

Vu l'article R. 1455-5 du Code du travail, disposant que, dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Qu'il existe bien un différend entre les parties, que s'agissant d'indemnités de rupture prévues par la loi dans les cas où le salarié ne peut présenter de titre de séjour régulier à son employeur, peu important l'urgence, la disposition étant d'ordre public,

Qu'en l'espèce, la contestation ne peut être accueillie comme étant sérieuse, alors même que le fondement juridique de la rupture est cité comme motif unique dans la lettre de licenciement,

Que contestant la demande de Monsieur Alfa D. de voir condamner la SARL Sogidun à lui verser le paiement de congés payés, non pris à la date de la rupture,

Que suivant les déclarations du gérant de la SARL Sogidun, les congés payés restant à la date de la rupture du contrat de travail ont déjà été réglés à Monsieur Alfa D. lors de son solde de tout compte,

Que la contestation de la SARL Sogidun est sérieuse, faute d'une démonstration contraire de Monsieur Alfa D.

Vu les dispositions des articles R. 1455-6 et R. 1455-7 du Code du travail,

Qu'en licenciant Monsieur Alfa D. sur le fondement des dispositions de l'article L. 8252-1 du Code du travail, sans verser l'indemnité prévue à l'article L. 8252-2 du Code du travail, la SARL Sogidun cause un trouble manifestement illicite, que le Conseil doit faire cesser,

Qu'en motivant la rupture du contrat de travail sur l'absence de titre de séjour régulier, l'employeur s'oblige à verser l'indemnité forfaitaire prévue par la loi,

Qu'au surplus, la procédure de licenciement est intervenue sans que le salarié puisse bénéficier du paiement d'un préavis, ni des indemnités légales de licenciement.

Dit que la SARL Sogidun doit verser la somme de 4277,10 € à Monsieur Alfa D., à titre de l'indemnité forfaitaire de licenciement prévue à l'article L. 8252-2 du Code du travail.

Dit qu'il n'y a pas lieu à référé pour les surplus des demandes, invitant s'il y a lieu Monsieur Alfa D. à mieux se pourvoir au fond.

PAR CES MOTIFS :

Ordonne à la SARL Sogidun de payer à M Alfa D. la somme de 4 277,10 euros à titre d'indemnité forfaitaire conformément à l'article L. 8252-2 du Code du travail.

(M. Villette, prés. – M. Guignouard, mand. synd.)

Deuxième espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Commerce – Conciliation) 31 octobre 1989

N. contre SFGC et Klynos

Monsieur Chandraku N., réfugié sri-lankais, titulaire d'un récépissé de l'OFPPRA renouvelé de 3 mois en 3 mois jusqu'au 30 mars 1989, demande une provision sur indemnité de préavis et de licenciement en application de l'article L. 341-6-1, 3^{ème} alinéa du Code du Travail, au motif que son employeur, depuis 1980, la SNC SFGC Klynos l'a licencié le 31 juillet 1989, alors qu'il était en situation irrégulière, situation que la société refusait de régulariser en lui établissant un contrat de travail.

La société Klynos soutient que le texte visé par le demandeur, qui sanctionne les employeurs de main-d'œuvre clandestine, n'est pas applicable en l'espèce, puisque Chandraku N. était en situation régulière lors de son embauche, et que c'est à bon droit qu'elle a refusé de signer un contrat de travail de régularisation, assorti de l'obligation de verser une cotisation de 4.410 Frs, infondée en l'espèce et qu'il lui était interdit de mettre à la charge de son salarié.

DISCUSSION

La société Klynos ne peut, pour dire qu'il existe une constatation sérieuse permettant d'écarter l'application de l'article L.341-6-1 du Code du travail, ajouter une condition non prévue par ce texte, alors, de surcroît, qu'il existait une possibilité de régularisation qu'elle a refusée, et qu'en sa qualité d'employeur de nombreux réfugiés politiques, elle ne peut soutenir que le retard apporté au renouvellement du récépissé du demandeur constituait pour elle une circonstance imprévisible.

Compte tenu de l'ancienneté de Chandraku N. (5 ans et 8 mois) et d'un salaire mensuel brut moyen de 5.492,10 Frs durant les 3 derniers mois, il convient de lui allouer une provision sur indemnité de préavis de 10.984,20 Frs et les congés payés correspondants,

ainsi qu'une provision sur indemnité de licenciement de 3.356,28 Frs en application de la Convention collective.

PAR CES MOTIFS

Condamne la SNC SFGC Klynos à verser à Chandraku N. une provision sur :

- Indemnité de préavis 10.984,20 Frs
- Congés payés correspondants de 1.098,42 Frs
- Indemnité de licenciement 3.356,28 Frs

Renvoie l'examen de l'affaire au fond devant le bureau de jugement.

(Mme Imerglik, prés. – M. Lévy, mand. synd. – M^e Blandine, av.)

Troisième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 18 février 2014

D. et CGT-HPE contre Hôtel Concorde Opéra (p. n°12-19.214)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 14 mars 2012) que M. D., de nationalité malienne, engagé le 6 février 2001 selon contrat à durée déterminée puis selon contrat à durée indéterminée le 27 juillet suivant, en qualité de commis de salle tournant, par la société S. Hôtel, exerçant sous l'enseigne Hôtel Concorde Opéra Paris, a été licencié pour faute grave par lettre du 13 décembre 2007 pour avoir fourni un faux titre de séjour lors de son embauche et pour se maintenir dans l'emploi ;

Attendu que le salarié et le syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques HPE font grief à l'arrêt de débouter le salarié de toutes ses demandes fondées sur l'article L.8252-2 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi du 16 juin 2011, alors selon le moyen :

1°/ que, selon l'article L.8252-2 du code du travail, dans sa version en vigueur avant le 30 septembre 2011, l'étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire, à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable, et à une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre desdites dispositions ; que la cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes d'indemnités de rupture fondées sur l'article L.8252-2 du code du travail, en relevant que la société S. Hôtel ne disposait pas d'éléments matériels et objectifs lui permettant de douter de la régularité du titre de séjour présenté lors de l'embauche du salarié et qu'en présence d'un titre régulier, l'employeur n'était tenu d'aucune vérification particulière ; qu'en écartant ainsi l'application du régime mis en place par l'article L.8252-2 du code du travail en raison de l'absence de comportement fautif de l'employeur, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, a violé par refus d'application l'article L.8252-2 du code du travail dans sa version applicable ;

2°/ que le fait pour un travailleur étranger de fournir un faux titre de séjour lors de son embauche ne constitue pas une faute grave de nature à le priver des indemnités de licenciement et de préavis prévues par l'article L.8252-2 du code du travail ; qu'à supposer qu'elle se soit fondée sur la faute grave du salarié résultant de la production d'un faux titre de séjour pour rejeter les demandes d'indemnités de licenciement et de préavis formées sur le fondement de l'article L.8252-2 du code du travail, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles L.1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, et, par refus d'application, l'article L.8252-2 du code du travail dans sa version applicable ;

3°/ que, même en présence d'une faute grave, le salarié étranger démuné d'une autorisation de travail, a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L.8252-2 du code du travail ; qu'en infirmant le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il avait alloué l'indemnité forfaitaire correspondant à un mois de salaire, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L.8252-2 du code du travail dans sa version applicable ;

Mais attendu qu'ayant retenu l'absence de toute faute de l'employeur dans la vérification du titre apparemment régulier et dont la fausseté n'est apparue que lors de la demande de confirmation du caractère régulier de son titre de séjour après renouvellement, la cour d'appel a pu en déduire que la fraude du salarié constituait une faute grave privative des indemnités de rupture et qu'elle le privait également du bénéfice de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L.8252-2 du code du travail dans sa rédaction alors en vigueur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Une piqûre de rappel, bien salubre par les temps qui courent, de la formation de référé du Conseil de prud'hommes concernant les droits des salariés étrangers (1), non munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée, en cas de rupture de la relation de travail (2).

Comme l'a jugé 24 ans plus tôt le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes de Paris (3), la formation de référés (4) a fait application du peu pratiqué avant-dernier alinéa de l'article L.8252-2 du Code du Travail (anciennement L. 341-6-1) pour allouer, par provision, l'indemnité forfaitaire prévue au 2°) du même article, sans édicter de préalable sur le respect ou non de l'article L.8251-1 du Code du travail.

On ne comprend pas, dans ces conditions, le durcissement opéré par la Cour de cassation dans un arrêt récent (5), qui prive le travailleur étranger du bénéfice de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L.8252-2 du Code du travail au motif qu'aucune faute de l'employeur n'est apparue lors de la demande de confirmation du caractère régulier du titre de séjour après renouvellement et que la fraude du salarié constitue une faute grave privative de toute indemnité !

Tout d'abord, même s'il ne peut conserver le salarié à son service en raison du défaut, non pas du titre de séjour, mais du titre autorisant le travailleur étranger à travailler, en quoi peut-on considérer qu'une faute grave a été commise par le travailleur étranger ?

Dans ce dossier, la Cour de cassation indique que l'employeur a rempli ses obligations de vérification du titre apparemment régulier. Il ne risque donc rien, puisqu'il pouvait prouver sa bonne foi. Le concept de fraude développé à cette occasion par la Cour de cassation n'est pas acceptable. Est-il frauduleux de travailler pour vivre ? Pendant 10 ans, ce travailleur étranger a vendu à bas prix sa force de travail sans que son employeur n'y trouve rien à redire. N'est-il pas plutôt frauduleux de surexploiter les travailleurs étrangers, chantage aux heures supplémentaires ou complémentaires non payées, non-respect des conventions collectives, etc., quand on ne sait que très rarement le degré réel de connaissance par l'employeur de la validité ou non de l'autorisation de travail présentée à l'embauche par le travail étranger ?

Sur un plan strictement juridique, le texte de l'article L.8252-2 du Code du travail ne conditionne pas le versement de l'indemnité forfaitaire à l'absence de faute grave du salarié. La référence à l'application des règles figurant aux articles L. 1234-5 (préavis), L. 1234-9 (indemnité de licenciement), L. 1243-4 (dommages et intérêts équivalents aux salaires en cas de rupture d'un CDD) et L. 1243-8 (indemnité de fin de contrat) ne vaut que si ces indemnités s'appliquent et sont plus favorables que l'indemnité forfaitaire, qui n'a pas la même nature.

Dans un autre domaine, concernant la possibilité pour un salarié de percevoir le préavis même en cas de faute grave, la Cour de cassation n'a pas rajouté une condition à l'article 68 de la CCN des cadres techniciens et employés de la publicité (6). Pourquoi le fait-elle pour le versement au travailleur étranger de l'indemnité forfaitaire du 2°) de l'article L.8252-2 du Code du travail ?

Dans ces trois ordonnances prud'homales, pour deux d'entre elles, le demandeur était assisté d'un défenseur syndical (7) et pour la troisième, la demanderesse s'est présentée seule (8). S'il devait rester une bonne raison pour conserver la prérogative aux organisations syndicales de défendre des salariés devant les juridictions prud'homales, y compris devant la Cour d'appel, elle se trouve dans ce type de dossiers où pas grand monde se bouscule pour assister les « sans-papiers ». Pas de papiers, pas d'aide juridictionnelle, pas de droits au Pôle Emploi, alors que les cotisations ont bel et bien été payées, donc pas de ressources. Voilà l'une des tristes réalités à laquelle sont confrontés les travailleurs étrangers. Un appel à la résistance devant les Conseil de prud'hommes est donc lancé !

Claude Lévy, Défenseur syndical,
Syndicat CGT des Hôtels de prestige et économiques

(1) Première espèce ci-dessus, ainsi que 11 septembre 2013, RG 13/01659, non reproduit, relatif à un titre de séjour « étudiant » dont le renouvellement n'a pas été accordé.

(2) plus largement, H.Guichaoua « Les droits du salarié victime de travail illégal » Dr. Ouv. 2013 p.510 et « Emploi illégal de salariés étrangers : ambiguïté et insuffisance de la loi du 16 juin 2011 », Dr. Ouv. 2012 p.340.

(3) Deuxième espèce ci-dessus.

(4) Th. Durand « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence », Dr. Ouv. 2012 p.533, disp. sur le site de la Revue.

(5) Troisième espèce, P+B.

(6) Cass. Soc. 15 septembre 2013, n°12-18487.

(7) Première et deuxième espèces ci-dessus.

(8) CPH Paris, 11 septembre 2013, préc.