

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Commerce) 29 juin 2016

A. contre SARL New York Fashion

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame D., nom d'usage A., a été engagée par la société New York Fashion le 30 décembre 2013.

Aucun contrat de travail n'a été établi et signé par les parties, de même qu'aucune déclaration n'a été faite auprès des organismes sociaux et il n'a été procédé à aucune visite médicale d'embauche, ses bulletins de paie ne lui ont pas été délivrés.

Il en va de même pour l'ensemble des autres salariés de la société New York Fashion.

Madame A. a été engagée en qualité de coiffeuse.

La société New York Fashion exploitait un salon de coiffure ongles « afro » sous l'enseigne « Dallas Afro Coiffure » au 57, boulevard de Strasbourg à Paris dans le 10^{ème} arrondissement.

Elle employait plus de onze salariés.

La convention collective applicable est celle de la coiffure.

Madame A. était payée uniquement à la tâche et son salaire variait en fonction du nombre de clients.

Elle était présente au salon à disposition de son employeur du lundi au samedi de 9 h 00 à 21 h 00 et parfois au-delà.

L'ensemble des 17 salariés présents n'a jamais été déclaré.

Interrogés sur leur lieu de travail par l'inspection du travail, les employés ont déclaré avoir effectué ces horaires sans pause, et contraints de rester à leur poste tant que des clients se présentaient.

Le 22 mai 2014, l'employeur s'est présenté au salon en indiquant aux salariés son intention de fermer l'établissement et en invitant ceux-ci à le quitter.

Spontanément, avec l'aide de militants du syndicat CGT de Paris, les salariés ont entamé un mouvement de grève avec occupation des locaux afin d'obtenir la régularisation de leur situation, ainsi que les arriérés de leur salaire.

Le 23 mai 2014, un contrôle de l'inspection du travail a été effectué dans les locaux de la société New York Fashion.

Celui-ci a constaté dans un procès-verbal dûment rédigé « que le gérant du salon de coiffure a fait travailler dix-huit salariés en méconnaissance des règles d'hygiène et de sécurité au travail ».

Ces salariés sont dépourvus de titre de travail sur le territoire français et ils n'ont pas été déclarés aux organismes sociaux.

Profitant de leur état de vulnérabilité, les gérants les ont fait travailler dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine, en leur versant une rétribution manifestement sans rapport avec le travail accompli.

Cette situation pourrait être constitutive du délit de « traite des êtres humains » prévu par le Code pénal.

Madame l'inspectrice du travail a recensé l'ensemble des demandeurs comme présents en situation de travail.

Après avoir confirmé les constats de l'inspectrice du travail lors d'une rencontre le 26 mai 2014, l'employeur s'est présenté sur le lieu de travail toujours occupé par les salariés grévistes les 3 et 4 juin 2014 et a procédé à la régularisation d'une partie des salaires impayés.

À cette occasion, Madame A. a perçu la somme de 380 € et un contrat de travail antidaté lui a été délivré, ainsi que des bulletins de paie.

Il a été procédé à la déclaration préalable à l'embauche le 3 juin 2014.

Le 8 juillet 2014, une déclaration de cessation des paiements de la société New York Fashion était déposée auprès du tribunal de commerce.

La liquidation judiciaire a été prononcée le 22 juillet 2014.

La Selafa MJA était désignée en qualité de liquidateur de la société New York Fashion.

Le mandataire liquidateur a procédé au licenciement pour motif économique de l'ensemble des salariés le 4 août 2014.

Suite à son licenciement, Madame A. se voyait remettre la somme de 2.251,10 € net au titre du préavis et des congés payés.

Le 14 janvier 2014, Monsieur Rémi Feraud, maire du 10^{ème} arrondissement de Paris, a interpellé Monsieur le Premier ministre dans un courrier afin de dénoncer la situation de précarité et l'injustice dans laquelle se trouvaient les travailleurs du 57, boulevard de Strasbourg.

Ce courrier suivait celui du collectif des cinéastes pour les sans-papiers envoyé à Monsieur Cazeneuve, ministre de l'Intérieur.

Il semblerait que de nombreuses personnalités artistiques et politiques aient soutenu le mouvement de grève des demandereses.

C'est dans ces conditions que Madame A. a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris le 26 novembre 2015.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur les rappels de salaire

Le Conseil a pris connaissance du procès-verbal établi par l'inspectrice du travail suite à ses visites dans l'établissement concerné.

Ce document de 35 pages extrêmement détaillé, minutieux et sérieux, est un élément probant irréfutable et incontestable.

Y sont listés les nombreux délits établis, ainsi que les déclarations des salariés et du gérant.

Celui-ci, Monsieur W., répondant à une convocation de Madame l'inspectrice du travail, Madame C., et Monsieur L., responsable du service main-d'œuvre étrangère à la Direccte Paris, le 26 mai 2014, avouait que « *tous les salariés étaient en situation irrégulière et qu'ils travaillaient tous à la tâche, et que leur durée de travail n'était pas comptabilisée et que, s'ils n'avaient pas de client, ils n'étaient pas payés* ».

En conséquence, il y a lieu de faire droit aux demandes des salariés concernant un rappel de salaire sur l'ensemble de la durée du contrat de travail, sur la base du SMIC mensuel, déduction faite des sommes déjà perçues, à savoir, pour Madame A., 6.042,60 € brut pour la période du 30 décembre 2013 au 1^{er} juin 2014, conformément au calcul de ses écritures.

Le salaire mensuel brut de référence est de 1.445,38 €.

Sur la demande d'heures supplémentaires

Il n'est pas sérieusement contestable que des heures supplémentaires étaient effectuées, puisque l'ensemble des salariés travaillait 75 heures par semaine, moyenne horaire constatée et fixée par le contrôle de Madame l'inspectrice du travail.

Il y a donc lieu de fixer la créance de ce chef de demande à 12.163,36 €, ainsi que 1.216,34 € de congés payés afférents.

Sur le travail dissimulé

Attendu que l'employeur reconnaît ne pas avoir déclaré aux organismes sociaux l'ensemble de ses salariés durant l'exercice de leur contrat de travail, ni même établi de bulletins de paie.

Attendu que l'employeur a avoué avoir délibérément agi dans le but de se soustraire aux obligations légales imposées par le Code du travail.

Que le caractère intentionnel de ce délit ne fait aucun doute.

Qu'il convient donc, en application de l'article L. 8221-5 du Code du travail, de fixer la créance à la somme de 8.672,26 € au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Attendu que la créance à ce titre est née avant l'ouverture de la procédure collective, qu'en conséquence, les AGS doivent la garantir.

Sur la demande au titre de l'article 1142 du Code civil

Attendu que l'inexécution des obligations contractuelles est incontestablement prouvée et démontrée par le demandeur.

Que le préjudice n'est pas contestable et qu'il convient de fixer la créance à ce titre à la somme de 500 €.

Attendu que l'ensemble des condamnations est opposable aux AGS, car liées à l'exécution du contrat de travail.

Attendu qu'il convient également d'ordonner la remise des documents sociaux conformes au présent jugement.

Que les AGS doivent être déboutés des demandes reconventionnelles.

Attendu que l'exécution provisoire, en application de l'article 515 du Code de procédure civile, est compatible avec la gravité des faits et délits constatés et doit donc être ordonnée.

PAR CES MOTIFS

Fixe la créance du demandeur au passif de la SARL New York Fashion, représentée par Maître Lucile Jouve, mandataire liquidateur, aux sommes suivantes :

- 6.042,60 euros au titre des salaires dus ;
- 12.163,36 euros au titre des heures supplémentaires ;
- 1.216,34 euros au titre des congés payés afférents ;
- 500 euros au titre d'indemnisation du préjudice subi ;
- 8.672,28 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Ordonne la remise des documents sociaux conformes. Déboute le demandeur du surplus de ses demandes.

Ordonne l'exécution provisoire de droit.

(M. Quintin, prés. – Mes Lhotel Delhoume, Toledano, Decreau, av.)

Note.

Ce jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Paris a constitué un premier épilogue heureux au long combat porté des salariés, employés dans un salon de coiffure, situé boulevard de Strasbourg à Paris. On se souvient : en mai 2014, 18 personnes, travaillant dans des conditions de travail indignes et percevant une rémunération sans commun rapport avec les heures de travail accomplies, se mettent en grève. La CGT Paris, alertée, va accompagner leur lutte difficile et courageuse contre des patrons, qui, devant la situation, cherchent à fuir et à liquider la société. Courageuse, parce que ces salariés, de diverses nationalités, sont tous en situation administrative irrégulière, et conséquemment exposés à une mesure de reconduite à la frontière. L'objet de cette lutte, au-delà des cas individuels, est aussi de dénoncer les formes d'exploitation en cours dans le 10^{ème} arrondissement de la capitale autour des salons de coiffure et autres ongleries.

L'affaire en cause comporte plusieurs volets :

- un volet pénal, auquel la présente décision fait référence dans l'exposé du litige (« *profitant de leur état de vulnérabilité, les gérants les ont fait travailler dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine...* »),
- un volet administratif relatif au droit au séjour des travailleurs étrangers et
- un volet prud'homal ici illustré.

Les dirigeants, dont l'un a fui, ont tous les deux été condamnés en novembre 2016 à de la prison ferme, pour plusieurs infractions, parmi lesquelles le délit de travail dissimulé (par dissimulation de salariés), celui d'emploi d'étrangers non autorisés à exercer une activité salariée en France et la violation de la réglementation sur la santé et la sécurité. Si les salariés ont salué cette condamnation aux termes d'un procès exemplaire, il n'en reste pas moins que le délit de traite, prévu par l'article L. 225-4-1 du Code pénal, n'a pas été retenu. Cette infraction sanctionne sévèrement le fait de recruter une personne aux fins de son exploitation, soit en abusant d'une situation de vulnérabilité due à l'âge, à la maladie ou à une déficience physique ou psychique, soit encore par l'emploi de menaces ou de contraintes. Les salariés du « 57 » ont toujours considéré qu'ils étaient victimes d'une exploitation constitutive d'une traite.

Au-delà du symbole – reconnaître ces personnes comme « des esclaves des temps modernes » – la poursuite de cette infraction, aux contours qui demeurent incertains, comportait un enjeu majeur : le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile prévoit en effet, dans son article L. 316-1, la délivrance de plein droit d'une carte de séjour pour les personnes qui ont porté plainte pour certaines infractions (le proxénétisme et la traite). C'est sur cette base que la CGT Paris a plaidé les dossiers administratifs des travailleurs... Vainement, la préfecture mettant son veto à les instruire dans ce cadre, de peur peut-être qu'elle ne soit trop souvent amenée à régulariser... C'est ainsi à un autre titre que les personnes du salon ont obtenu une carte de séjour temporaire.

Sur le troisième volet enfin, celui des relations de travail, le Conseil de prud'hommes a pris une position qu'il convient ici de saluer. L'ensemble des salariés a été licencié pour motif économique par le liquidateur de la société. La plupart ont saisi la juridiction prud'homale. Celle-ci a répondu favorablement à

toutes les demandes de Mme D., permettant ainsi de les inclure dans les créances prises en charge dans le cadre de la liquidation de la société et couvertes par l'AGS. Notons, avant de les commenter brièvement, que le Conseil de prud'hommes, dans l'exposé du litige, évoque la traite en relevant que la situation (le fait que l'employeur ait profité de leur vulnérabilité en leur versant une rétribution manifestement sans rapport avec le travail accompli) « *pourrait être constitutive du délit de 'traite des êtres humains' prévu par le Code pénal* ». L'intervention de l'inspection du travail a joué un rôle essentiel tant dans le déroulement des faits (conduisant l'employeur à régulariser une partie des arriérés de salaires et à remettre aux travailleurs des contrats de travail et des bulletins de paie) que dans l'administration de la preuve, grâce à un procès-verbal très détaillé. C'est sur la base de ce document que l'employeur a été, du reste, condamné à verser à Mme D. des rappels de salaire pour la durée du contrat, ainsi qu'un montant substantiel au titre d'heures supplémentaires effectuées dans le salon. Le délit de travail dissimulé étant établi sans que son caractère intentionnel fasse de doute – l'employeur ayant reconnu qu'il n'avait pas procédé à la déclaration des salariés auprès des organismes sociaux et qu'il avait employé Mme D. sans délivrer de bulletins de paie – il a été derechef condamné à verser à la salariée l'indemnité prévue à l'article L.8221-5 du Code du travail, égale, de façon forfaitaire, à six mois de salaire. Celle-ci ne peut se cumuler avec les droits garantis au travailleur sans papiers en cas de rupture de la relation de travail (1). Mme D. avait fait le choix de ne rien demander à ce titre. En dernier lieu, le Conseil de prud'hommes a fait droit à la demande de la salariée, qui réclamait 500 euros au titre de l'inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles. La décision n'est pas plus précise sur ce point, relevant que cette inexécution est « *incontestablement prouvée et démontrée par le demandeur* ».

On aimerait voir plus fréquemment des affaires se conclure ainsi. Trop souvent, les travailleurs en situation administrative irrégulière renoncent à réclamer leurs droits devant la juridiction prud'homale ou se heurtent à tant de difficultés pour prouver la réalité de la relation de travail que faire valoir leurs droits garantis par le Code du travail revient à poursuivre des chimères.

Nathalie Ferré,

Professeur, Université Paris 13, Villetaneuse

(1) Voir l'article L. 8252-2 du Code du travail. L'indemnité de rupture est fixée à trois mois de salaire ; peut s'y ajouter un rappel de salaire bénéficiant d'une présomption d'ancienneté de trois mois mise en place par la loi.