



DALLOZ

#69

AVRIL
2018

TRAVAIL

Dans ce numéro

Etrangers

Contrat de travail

Chômage et emploi

#ETRANGERS

● Défaut d'autorisation de travail et travail dissimulé : quelles indemnités ?

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié étranger a droit à une indemnité forfaitaire au titre de la période d'emploi illicite. En revanche, lorsque l'étranger employé sans titre l'a été dans le cadre d'un travail dissimulé, il ne peut cumuler cette indemnité avec celle prévue aux dispositions de l'article L. 8223-1 et bénéficie de la plus favorable.

Employé par un restaurateur alors qu'il ne disposait pas d'une autorisation de travail, un étranger fut licencié pour faute grave. Le salarié saisit alors la juridiction prud'homale, notamment pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires. La cour d'appel fit droit à sa demande de paiement de ses heures supplémentaires et estima que ces heures, rémunérées sous la forme de prime, n'avaient pas été déclarées. Autrement dit, elle jugea que le salarié se trouvait à la fois dans une situation de travail dissimulé et dans une situation de travail illégal en raison de l'absence d'autorisation de travail. Aussi ordonna-t-elle le paiement de 13 936,08 € au titre d'indemnité pour travail dissimulé et de 5 130,90 € (soit trois mois de salaire) au titre de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 8252-2 du code du travail.

Amenée à se prononcer consécutivement au pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation casse partiellement l'arrêt d'appel et énonce « qu'il résulte de [l'article L. 8252-2 du code du travail, en sa rédaction applicable au litige] que le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire ; que lorsque l'étranger employé sans titre l'a été dans le cadre d'un travail dissimulé, il bénéficie soit des dispositions de l'article L. 8223-1, soit des dispositions du présent chapitre si celles-ci lui sont plus favorables ». Conclusion : le salarié ne pouvait prétendre qu'à l'une ou l'autre des indemnités.

Or l'article L. 8223-1, dans sa rédaction applicable au litige, prévoyait qu'« en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire ». C'est donc à ce montant que se limite, en l'espèce, l'indemnisation.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 14 févr. 2018,
FS-P+B, n° 16-22.335

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Intérim : requalification en cas d'irrespect du délai de carence

L'entreprise de travail temporaire qui méconnaît ses obligations à l'égard du salarié au titre du délai de carence est responsable, avec l'entreprise utilisatrice, des conséquences financières de la requalification des contrats en CDI.

Une salariée d'une entreprise de travail temporaire a effectué vingt contrats de mission de manutentionnaire, pour la plupart fondés sur l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise utilisatrice. La salariée ayant saisi une juridiction prud'homale d'une demande de requalification des contrats de mission en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), l'entreprise utilisatrice a appelé en garantie la société de travail temporaire. La cour d'appel a condamné l'entreprise de travail temporaire à garantir l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 50 %, des condamnations prononcées contre elle à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, de dommages-intérêts pour non-respect du droit individuel à la formation, en raison de la requalification en CDI des contrats de mission conclus par une salariée et de la rupture infondée qui en résulte.



- ↳ Devant la Cour de cassation, l'entreprise de travail temporaire soutenait qu'elle ne disposait d'aucun moyen de surveillance et de contrôle de l'usage qui était fait par l'entreprise utilisatrice des contrats de mission, et qu'il ne pouvait donc lui être reproché d'avoir méconnu les dispositions relatives au délai de carence, ni d'avoir manqué à un prétendu devoir de conseil.

La haute juridiction reste toutefois insensible à ces arguments. Elle réaffirme en effet que si « l'entreprise utilisatrice ne peut invoquer, pour faire valoir auprès de l'entreprise de travail temporaire des droits afférents à la responsabilité contractuelle, la méconnaissance par cette dernière des obligations mises à sa charge à l'égard du salarié par les articles L. 1251-8, L. 1251-16 et L. 1251-17 du code du travail, il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement si un manquement peut être imputé à l'entreprise de travail temporaire dans l'établissement des contrats de mise à disposition ». Or, en l'espèce, il a été « constaté que les missions confiées à la salariée pendant plus de trois ans sur un poste de manutentionnaire ne permettaient pas d'écarter l'application du délai de carence ». La responsabilité solidaire de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire doit donc être retenue.

→ Soc. 14 févr. 2018,
FS-P+B, n° 16-21.940

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CHÔMAGE ET EMPLOI

● Condition de résidence pour l'aide au retour à l'emploi

Est proportionnée au but poursuivi par le service public de l'emploi l'interruption du service de l'Allocation d'aide au retour à l'emploi du jour où le bénéficiaire cesse de résider sur le territoire national.

Licencié pour inaptitude médicale le 12 août 2004, un salarié a été admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) à compter du 8 mars 2005 et jusqu'au 31 mai 2011, mois de son 65^e anniversaire, avec dispense de recherche d'emploi. Le 4 janvier 2012, Pôle emploi l'a mis en demeure de rembourser les allocations chômage perçues au motif qu'en dépit de ses déclarations, il résidait aux États-Unis durant la période indemnisée. Condamné en appel à verser à Pôle emploi la somme de 193 999,27 €, l'allocataire forme un pourvoi en cassation, lequel est rejeté par la chambre sociale.

Celle-ci estime que les articles L. 351-8 et L. 352-2 du code du travail, alors en vigueur, donnent compétence aux partenaires sociaux pour négocier et conclure des accords ayant pour objet de déterminer les mesures d'application des dispositions légales relatives au régime d'assurance chômage. Et puisque le législateur donne au service public de l'emploi pour mission l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2004 peut prévoir que l'attribution et le paiement de l'ARE sont subordonnés à la résidence du bénéficiaire sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Par ailleurs, selon la chambre sociale, les dispositions en cause contenues aux articles 4f et 34f du règlement annexé à la convention d'assurance chômage ne portent pas atteinte à la liberté d'aller et venir des salariés privés d'emploi. Ces derniers demeurent, en effet, libres de se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur du territoire national et de s'y établir, l'interruption du service de l'ARE dès lors que le bénéficiaire cesse de résider sur le territoire national ne constituant pas un empêchement à une résidence à l'étranger. Aux yeux de la haute juridiction, cette interruption est proportionnée au but poursuivi par le service public de l'emploi.

→ Soc. 28 févr. 2018,
FS-P+B, n° 15-24.181

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.