

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS. Travailleur étranger dépourvu d'autorisation de travail – Non assimilation à un travailleur régulièrement embauché pour l'application des dispositions relatives au transfert d'entreprise – Prévalence de l'interdiction d'employer un étranger non muni d'une autorisation de travail (L. 8252-1) – Mise à l'écart de la protection découlant des règles sur le transfert d'entreprise.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 avril 2019, R. contre société Api (n°18-15.321)

Bernard Schmid

DANS **LE DROIT OUVRIER 2019/9 N° 854**, PAGES 625 À 626
ÉDITIONS **CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

ISSN 0222-4194

DOI 10.3917/drou.854.0625

Date de mise en ligne : 12/09/2024

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://droit.cairn.info/revue-le-droit-ouvrier-2019-9-page-625?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Confédération générale du Travail.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS Travailleur étranger dépourvu d'autorisation de travail – Non assimilation à un travailleur régulièrement embauché pour l'application des dispositions relatives au transfert d'entreprise – Prévalence de l'interdiction d'employer un étranger non muni d'une autorisation de travail (L.8252-1) – Mise à l'écart de la protection découlant des règles sur le transfert d'entreprise.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 avril 2019
R. contre société Api (n°18-15.321)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 16 novembre 2017), que M. R., ressortissant d'un Etat tiers à l'Union européenne, a été engagé en qualité d'employé polyvalent de restauration à compter du 26 mars 2010 par la société Api restauration sans être titulaire d'un titre de séjour l'autorisant à travailler ; qu'il a été affecté sur le site de la caisse régionale d'assurance-maladie de Bordeaux dont la société Api restauration a perdu le marché et qui a été repris par la société Compass Group France à compter du 1^{er} janvier 2012 ; qu'à la suite du refus de cette dernière de le reprendre à son service, M. R. a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société Compass Group France ;

Sur le moyen unique, pris en ses première et deuxième branches :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de juger que son contrat de travail n'a pas été transféré auprès de la société Compass Group France et de le débouter en conséquence de toutes ses demandes dirigées contre cette société alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 3 de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 garantit le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise ; qu'aux termes de l'article 2 d) de ladite directive, le travailleur est défini comme toute personne qui est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi ; qu'il en résulte que la circonstance que les dispositions de l'article L.8251-1 du code du travail, en vertu desquelles le salarié étranger employé irrégulièrement est assimilé à un salarié régulièrement engagé, ne prévoient pas expressément qu'il l'est au regard des obligations de l'employeur définies en matière de transfert de contrat de travail, ne fait pas obstacle à la protection du travailleur dont le contrat, même irrégulier, a été transféré ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L.8252-1 du code du travail interprété à la lumière des dispositions de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 ;

2°/ qu'en vertu de l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités, une entreprise entrant dans le champ d'application de l'avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application dudit avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des

salariés de niveau I, II, III, IV et V, employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné ; que l'obligation incombant au nouveau prestataire n'est subordonnée à aucune autre condition, restriction ou exclusion ; que la cour d'appel, tout en constatant que l'exposant était lié à un contrat de travail avec la société Api Restauration, a dit que son contrat de travail n'avait pas été transféré à la société Compass Group ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand l'exposant était lié à la société Api Restauration par un contrat de travail en cours à la date du changement de prestataire, qu'il n'était pas contesté, d'une part, que les deux entreprises entraient dans le champ d'application dudit avenant et, d'autre part, que le salarié, employé pour l'exécution exclusive du marché, appartenait aux catégories de personnel concernées par l'application de l'article 3 a) dudit avenant, ce dont il résultait que la société Compass Group était tenue de poursuivre le contrat du salarié qui était en cours à la date du changement de prestataire, la cour d'appel a violé l'article 3 de l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités, les articles L.8251-1, L.8252-1 et L.8252-2 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'il résulte des dispositions combinées des articles L.8251-1 et L.8252-1 du code du travail qu'un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France n'est pas assimilé à un salarié régulièrement engagé au regard des règles régissant le transfert du contrat de travail ;

Attendu, ensuite, que les dispositions de l'article L.8251-1 du même code font obstacle à ce que le nouveau titulaire d'un marché soit tenu, en vertu de dispositions conventionnelles applicables en cas de changement de prestataire de services, à la poursuite du contrat de travail d'un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié ne détenait pas un titre de séjour l'autorisant à travailler à la date du changement de prestataire de services, la cour d'appel a exactement décidé que l'entreprise entrante n'était pas tenue de poursuivre le contrat de travail de l'intéressé en application des dispositions de l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les troisième, quatrième et cinquième branches du moyen, ci-après annexé, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. R. aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile rejette la demande ;

(M. Cathala, prés. – SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, SCP L. Poulet-Odent, av.)

Note.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt rendu le 17 avril 2019, la Chambre sociale de la Cour de cassation (pourvoi n° 18-15.321) devait se prononcer sur la question de savoir s'il y avait lieu d'appliquer – et si oui, comment – les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail relatives au transfert d'entreprise aux travailleurs étrangers dépourvus d'autorisation de travail sur le territoire français. Autrement dit, aux salariés « *sans papiers* », ou titulaires d'une carte de séjour ou d'un récépissé ne les autorisant pas à travailler (tels que l'attestation de demandeur d'asile, la carte de séjour « *visiteur* », certains récépissés de demande ou de renouvellement d'un titre de séjour) ou bien encore d'un titre ne les autorisant pas à dépasser un certain nombre d'heures travaillées (tels que les titres de séjour pour étudiants étrangers) mais qui néanmoins travaillent.

La question d'articulation de la règle interdisant aux employeurs le recours à cette main-d'œuvre avec les règles destinées à assurer la protection des droits reconnus aux salariés se pose ici, après s'être posée dans d'autres domaines (I). La Cour de cassation tranche la question, une fois de plus, dans un sens qui fait primer de manière absolue l'interdiction du recours à cette main-d'œuvre sur les droits sociaux reconnus à celle-ci (II).

I. Une question d'articulation à nouveau posée

La question de l'articulation des dispositions légales interdisant d'embaucher ou d'employer des travailleurs dépourvus d'une autorisation de travail avec les normes leur reconnaissant une protection

particulière et / ou des droits sociaux, s'est déjà posée dans d'autres domaines.

Elle avait été soulevée à propos de la question de la rupture – à l'initiative de l'employeur – du contrat de travail de salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement par leur statut de *salariés protégés*, titulaires d'un mandat (1). Plus récemment, elle s'est posée à propos du licenciement d'une salariée en période de grossesse, bénéficiant, de par son état, d'une protection particulière contre le licenciement (2). Dans les deux cas de figure, la Chambre sociale de la Cour de cassation a fait prévaloir la règle d'interdiction du recours à la main-d'œuvre étrangère dépourvue d'autorisation de travail sur la protection accordée à ces travailleurs et travailleuses par d'autres dispositions légales. Elle permet donc le licenciement des salariés concernés sans tenir compte du statut protecteur qui, dans d'autres circonstances, aurait dû l'empêcher.

Dans la présente affaire, ce sont les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail dont l'application était discutée. Pour rappel, ces dispositions sont d'ordre public et s'appliquent à tous les cas de changement dans la situation juridique de l'employeur initial, ou de cession d'une partie de l'entreprise constitutive d'une entité économique autonome conservant son identité. Elles imposent au repreneur, à l'entreprise entrante de poursuivre l'exécution de tous les contrats de travail qui liaient – au moment du transfert – l'ancien employeur.

Il est par ailleurs de jurisprudence constante que « *ni l'interruption de l'activité, ni la délivrance d'un solde pour tout compte (par le cédant), ni la modification des conditions d'exploitation par le cessionnaire ne peuvent faire échec à l'application* » des règles de l'article L.1224-1 du Code du travail (3). Le cessionnaire se trouve ainsi dans l'obligation de reprendre tous les contrats de travail en cours, soient-ils suspendus pour quelque motif que ce soit (maladie, conflit de travail, formation...) (4).

A défaut, en cas de rupture d'un ou plusieurs contrats non justifiée par un motif particulier – telle que la survenance d'une faute pouvant donner lieu à un licenciement disciplinaire –, le nouvel employeur se verra condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est dans ce sens qu'à plusieurs reprises, les juges du fond ont été amenés à reconnaître, dans le cadre

(1) Cass. Soc., 25 mars 2009, n° 07-44.751.

(2) Cass. Soc., 15 mars 2017, n° 15-27.928. V. I. Meyrat et S. Misiraca, « Droit du travail et police des étrangers : la Chambre sociale tournerait-elle le dos aux droits fondamentaux ? », *Droit ouvrier*, juillet 2017, p. 393 et suivantes.

(3) Cass. Soc., 10 octobre 1990, n° 87-40716.

(4) Cass. Soc., 08 février 1989, n° 86-10761.