

Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes

groupe
d'information
et de soutien
des immigré·e·s

Sommaire

Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes	1
Travail salarié ou activité non salariée ?	1
Les différentes situations d'emploi salarié des sans-papiers	2
L'accès des sans-papiers au conseil de prud'hommes	3
I. La procédure prud'homale	5
A. Présentation du conseil de prud'hommes	5
B. Principales caractéristiques de la procédure	5
1. La procédure prud'homale est orale – 2. La procédure commence par un préliminaire de conciliation obligatoire – 3. L'audience devant le bureau de jugement – 4. La procédure de référé	
C. Quand et comment saisir le conseil de prud'hommes ?	8
1. Les délais pour agir – 2. Le début de la procédure – 3. Se faire assister ou représenter	
II. L'exécution du contrat de travail	11
A. Le droit aux congés, aux repos et au respect des règles protectrices de santé et de sécurité au travail	12
1. L'interdiction d'employer pendant une période prénatale et postnatale – 2. La réglementation sur la durée du travail – 3. Le droit aux repos – 4. Le droit à des congés payés – 5. Le droit au respect de son intégrité physique et mentale	
B. Le droit au versement des salaires	15
1. La présomption d'emploi – 2. La preuve des heures travaillées	
III. Les litiges liés à la rupture du contrat de travail	17
A. La rupture consécutive à la perte de l'autorisation de travail	17
1. La procédure – 2. L'indemnisation – 3. Le cas particulier des contrats à durée déterminée (CDD)	
B. Le licenciement lié à l'absence d'autorisation de travail	20
1. La procédure – 2. Les indemnités liées à la rupture – 3. La solidarité financière du donneur d'ordre	
C. Comment agir contre son employeur	22
1. Rassembler les preuves – 2. Saisir le conseil de prud'hommes – 3. Le recouvrement simplifié des sommes par l'Ofii	
Annexes	25
1. Extraits du code du travail	26
2. Formulaires	31

Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes

La plupart des sans-papiers sont des travailleurs et des travailleuses. Pourtant, cette réalité est largement méconnue ou déniée. La figure du sans-papiers est nourrie de représentations qui le voient assurer sa subsistance au moyen des prestations servies par un « État-providence » ou bien de soutiens dits « communautaires », si ce n'est... de la mendicité et de trafics divers.

Le titre et l'objet de cette note peuvent donc étonner : les sans-papiers sont-ils concernés par l'institution des conseils de prud'hommes, le tribunal où se règlent les conflits entre salarié-e-s et patrons ?

Pourtant, les faits sont là : la très grande majorité des personnes qui vivent en situation de séjour irrégulier en France ont une activité professionnelle. Celle-ci consiste souvent en une succession de petits « jobs », travail à la journée ou engagements pour de courtes périodes, mais nombre d'étrangères et d'étrangers sont également employés durant des mois, voire des années, par des entreprises comme par des particuliers. Les métiers et secteurs qui ont le plus recours à cette main-d'œuvre particulièrement précaire sont d'ailleurs connus : le bâtiment et les travaux publics, la restauration, le nettoyage industriel, le gardiennage, l'agriculture, les « services à la personne », etc.

Il faut souligner que les étrangères ou étrangers sans papiers n'occupent qu'une part de l'ensemble de l'emploi illégal dans l'économie française, l'essentiel des heures de travail non déclaré étant le fait de Français et de Françaises ou d'étrangers et d'étrangères autorisées au séjour en France.

Travail salarié ou activité non salariée ?

Si les sans-papiers travaillent, s'agit-il pour autant de travail salarié ? Lorsqu'une personne effectue des travaux de maçonnerie ou de peinture dans un chantier, lorsqu'elle confectionne des vêtements, elle fournit une prestation qui, même si elle est rémunérée, pourrait aussi bien être assimilée à une activité artisanale, à une entreprise individuelle, qu'à une activité salariée.

Le travail salarié suppose la réunion de trois éléments :

- la fourniture d'un travail ;
- une rémunération ;
- un lien juridique de subordination de celui qui fournit le travail à celui qui le rémunère.

Autrement dit, il y a contrat de travail – même si aucun document n'est signé – lorsque celui ou celle qui paie le travail exerce un pouvoir de direction sur celui ou celle qui exécute la tâche ou rend le service demandés.

Plus que d'autres travailleurs et travailleuses, les personnes dépourvues de droit au séjour se heurtent ainsi à une difficulté particulière : en cas de litige avec celui ou celle qui les fait travailler, elles devront faire la preuve de l'existence d'un lien de subordination à son égard. Si cette preuve peut en théorie se faire « par tout moyen », elle n'est jamais simple à établir.

Les différentes situations d'emploi salarié des sans-papiers

Si l'entreprise ou le particulier qui emploie une personne sans papiers lui a remis un ou plusieurs bulletins de salaire, éventuellement un contrat de travail, les choses sont claires ; il ne pourra être contesté qu'il s'agit de travail salarié, même si cet employeur n'a pas déclaré son employé-e et ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de versement de cotisations sociales. Quand un employeur ou une employeuse n'a pas déclaré un ou une salarié-e il s'agit d'un emploi « dissimulé » au sens de la loi. Il peut arriver aussi que le nombre d'heures effectuées soit supérieur à celles mentionnées dans le contrat ou sur les bulletins de paie, ces heures étant ou non payées « au noir », de la main à la main. Il s'agira, là encore, de travail dissimulé bien que la dissimulation ne soit que partielle.

On ignore encore trop souvent, malgré les mouvements sociaux de travailleuses et travailleurs sans papiers⁽¹⁾, que nombre de personnes en séjour irrégulier et dépourvues d'autorisation de travail occupent des emplois déclarés, donnant lieu au versement de cotisations aux divers organismes de protection sociale et, bien souvent, au paiement d'impôts sur les revenus.

Plusieurs moyens peuvent être utilisés pour organiser ce travail illégal bien que déclaré. Pour bien les appréhender, il faut savoir que les employeurs sont tenus de vérifier que les personnes qu'ils emploient sont bien autorisées à travailler : si elles n'ont pas la nationalité française ou la nationalité de l'un des États membres de l'Union européenne ou des États associés⁽²⁾, elles doivent donc être titulaires d'un titre de séjour les autorisant à travailler ou d'un document attestant qu'elles ont cette autorisation. Afin de s'assurer de la validité des documents qui leur sont présentés, les employeurs doivent, depuis le 1^{er} juillet 2007, les transmettre à la préfecture pour authentification, avant l'embauche de l'intéressé-e.

L'étranger ou l'étranger employé peut avoir été, au moment de son embauche, titulaire d'un titre de séjour ou d'un document l'autorisant au travail salarié. L'employeur ou l'employeuse peut par la suite avoir négligé de vérifier comme elle le devait que le renouvellement de la carte de séjour ou de l'autorisation de travail a bien eu lieu, et ainsi continuer d'employer une personne qui ne dispose plus du droit à occuper un emploi salarié. Certains, parfaitement informés du changement intervenu dans la situation de leur salarié-e, choisissent aussi de continuer à l'employer en dépit de l'absence d'autorisation de travail.

(1) Cf. en particulier les mouvements de grèves de travailleurs sans papiers d'avril 2008 et octobre 2009. Consulter le site du Gisti www.gisti.org, dossier « Travail », chapitre « Les sans-papiers ».

(2) Norvège, Liechtenstein, Islande, Suisse, ainsi que les principautés d'Andorre, Monaco et Saint-Marin.

Les personnes démunies d'autorisation de travail peuvent présenter à leur employeur ou employeuse potentielle des documents masquant leur situation réelle : titre de séjour périmé, document falsifié, faux document, mentionnant l'identité réelle de la personne ou une identité d'emprunt. Les employeurs soutiennent alors parfois avoir été abusés par le ou la salarié-e, bien que l'argument ne porte guère s'ils n'ont pas respecté leur obligation légale de faire procéder à une vérification par les services préfectoraux. Bien sûr, si la fausse carte est une carte d'identité nationale française ou européenne, il n'y a pas d'obligation de vérification et l'employeur ou l'employeuse pourra avoir été réellement trompée ou assurer l'avoir été.

L'un des moyens les plus couramment utilisés dans l'emploi illégal d'étrangers et d'étrangères sans titre de séjour est le travail sous couvert de la carte de séjour d'une tierce personne. Le titre de séjour présenté pourra ainsi subir sans encombre les vérifications obligatoires de l'administration. Certaines cartes de séjour servent ainsi à deux, trois ou davantage de personnes qui travaillent donc sous une autre identité que la leur, ce prêt donnant généralement lieu à une rémunération du titulaire véritable de la carte. Dans ces cas, les employeurs ou employeuses sont parfois de bonne foi et n'ont pas remarqué que la photo de la carte de séjour ne correspondait pas à leur employé-e. D'autres, probablement plus nombreux, ferment les yeux bien qu'ils soient au courant du stratagème, quand ils n'en sont pas eux-mêmes à l'origine ; il arrive même que l'employeur suggère à la personne qu'il veut faire travailler de demander la carte d'un autre salarié ou d'un ancien salarié. Certaines entreprises peuvent employer la même personne sous plusieurs identités différentes successivement !

Un dernier cas de figure est celui du travail effectué sous couvert d'un titre délivré par un autre État de l'Union européenne : une carte de résident, par exemple, délivrée à un-e ressortissant-e d'un État tiers par l'Espagne ou l'Italie. Dans ce cas, l'employeur ou l'employeuse peut être de bonne foi, croyant sincèrement que cette carte donnait droit à son ou sa titulaire de travailler en France. Elle ou il peut également être de mauvaise foi lorsqu'il fait mine de découvrir qu'il n'avait pas le droit d'employer cette personne.

L'accès des sans-papiers au conseil de prud'hommes

À quelle occasion et comment les travailleurs « au noir » et les travailleurs déclarés bien que dépourvus d'autorisation de travail peuvent-ils s'adresser au conseil de prud'hommes ?

Pour occuper un emploi salarié il faut disposer d'une autorisation de travail (code du travail, art. L. 5221-5). Cependant, le fait de travailler ou d'avoir travaillé sans autorisation ne peut donner lieu à aucune sanction. Les sans-papiers dont la situation de travail illégal est découverte à l'occasion de la révélation de leur situation de séjour irrégulier pourront être l'objet de mesures d'éloignement du territoire, mais ils ne pourront pas être poursuivis pour travail illégal.

En cas d'emploi illégal, la responsabilité de l'employeur est toute autre. La violation de l'interdiction d'« *embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée*

que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France », qui figure à l'article L. 8251-1 du code du travail est passible de lourdes sanctions administratives et pénales : amendes (15 000 euros par étranger ou étrangère employée pour une personne physique, 75 000 pour une entreprise), prison (cinq ans d'emprisonnement ou plus si l'infraction a été commise « en bande organisée »), fermeture d'établissements, exclusion des marchés publics, obligation de rembourser d'éventuelles aides perçues dans le cadre de l'aide aux entreprises, confiscation d'objets et de matériels ayant servi pour l'emploi illégal, interdiction d'exercices de fonctions ou activités, privation de droits civiques et civils et, pour les employeuses et employeurs eux-mêmes étrangers, mesures d'éloignement.

Le droit du travail a vocation à assurer la protection de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, sans exclure les étrangères ou les étrangers qui, même non autorisés à travailler, sont des salariés avant d'être des sans-papiers.

La loi du 17 octobre 1981⁽³⁾ a rempli un « vide juridique » en assimilant le travailleur sans papiers à un salarié, au moins pour un certain nombre de droits. Les travailleurs et travailleuses sans papiers victimes d'emploi illégal ont droit à la rémunération de l'ensemble des heures de travail effectuées, à des jours de congé hebdomadaires, aux congés annuels, et au respect des règles régissant l'amplitude horaire de la journée de travail. Ils et elles ont droit à ce que l'hygiène au travail et leur sécurité soient assurées.

Enfin, le code du travail établit des règles spécifiques pour le licenciement de salarié-e-s sans autorisation de travail, ouvrant droit à des indemnités forfaitaires.

Les travailleurs sans papiers ne doivent pas hésiter à saisir les conseils de prud'hommes pour obtenir la condamnation de leur employeur à leur payer les sommes qui leur sont dues, que ce soit à l'occasion d'une rupture du contrat de travail ou durant son exécution.

Cette note a pour objet d'informer les travailleurs et travailleuses sans papiers des droits que le code du travail leur reconnaît, mais aussi et surtout des moyens à leur disposition pour s'adresser à la justice quand ces droits ne sont pas respectés par les employeurs.

(3) Loi n° 81-941 du 17 octobre 1981 modifiant diverses dispositions du code du travail relatives à l'emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière.

I. La procédure prud'homale

A. Présentation du conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est une juridiction spécialisée. Il est seul habilité à régler les litiges qui opposent les salarié-e-s employé-e-s dans les conditions du droit privé (par opposition à ceux qui relèvent du droit de la fonction publique)⁽⁴⁾ à leurs employeurs. Cette compétence est limitée aux litiges individuels nés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail (démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.). À l'inverse, le conseil de prud'hommes ne peut pas statuer sur les litiges dits « collectifs » opposant les organisations syndicales ou les institutions représentatives du personnel (délégué-e-s du personnel, comités d'entreprise, etc.) aux employeurs.

En revanche, les organisations syndicales peuvent agir devant le conseil de prud'hommes aux côtés des salarié-e-s pour soutenir leurs demandes lorsque ces demandes posent une question de principe ou de portée générale (le syndicat agissant alors au titre de la défense des intérêts collectifs de la profession)⁽⁵⁾. Les organisations syndicales peuvent même se substituer aux salariés pour exercer certaines actions prud'homales en leur nom et pour leur compte. Une telle substitution a notamment été rendue possible pour les salariées et salariés étrangers dépourvus d'autorisation de travail⁽⁶⁾. Le fait que les organisations syndicales puissent agir à la place des travailleurs et travailleuses sans papiers pour obtenir l'ensemble des droits que le code du travail leur reconnaît permet de se prémunir contre le risque de représailles que l'action prud'homale peut toujours faire craindre (cf. encadré ci-dessous).

Les conseils de prud'hommes ne sont pas composés, comme les autres juridictions, de juges professionnel-le-s mais de juges élu-e-s, sur des listes syndicales, parmi les salarié-e-s et les employeurs. À chaque conseil de prud'hommes siège toujours un nombre égal de juges salariés et employeurs. Lorsque les juges salariés et employeurs ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la décision à prendre, l'affaire est rejugée sous la présidence d'un-e juge professionnel-le (appelé le juge « départiteur »).

B. Principales caractéristiques de la procédure

1. La procédure prud'homale est orale

Le ou la salarié-e comme l'employeur ou l'employeuse (c'est-à-dire les adversaires, que l'on appelle « les parties » dans un procès) peuvent, à la date fixée pour l'audience, se présenter devant le conseil de prud'hommes pour exposer oralement leurs demandes

(4) Voir annexe 1.

(5) Code du travail, art. L. 2132-3.

(6) Code du travail, art. L. 8255-1: « Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions nées en faveur des salariés étrangers en vertu des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer. »

et/ou leurs arguments. En pratique, l'usage est néanmoins très répandu – et quasi généralisé lorsque les parties sont assistées par des avocats – de préparer une argumentation écrite sous forme de « conclusions ». Aucun formalisme n'est imposé et le recours à un écrit est, en réalité, la meilleure façon de respecter – et de prouver que l'on a respecté – l'obligation de faire connaître ses demandes et ses arguments à son adversaire en temps utile. Cette obligation s'impose en raison du principe dit « du contradictoire », qui garantit la loyauté des débats.

La ou le juge doit toujours veiller au respect du principe du contradictoire, par exemple en renvoyant l'affaire à une autre date s'il constate qu'une partie a été informée trop tard de la position de son adversaire. Le principe du contradictoire oblige également les parties à se communiquer, spontanément et à l'avance, les documents (les « pièces ») qu'elles ont l'intention d'invoquer et de montrer (« produire ») devant les juges. Envoyer à l'avance ses conclusions (et les copies des documents que l'on a l'intention de mettre dans son dossier) à son adversaire (ou à son avocat-e) constitue donc un bon moyen d'éviter que l'employeur ou l'employeuse tente de gagner du temps en demandant que l'affaire soit renvoyée à une autre audience.

Lorsqu'une partie a communiqué à son adversaire ses conclusions et ses pièces, sa position n'est pas pour autant définitivement figée : le principe de l'oralité de la procédure lui permet – tant que l'affaire n'est pas définitivement jugée – de présenter de nouvelles demandes, d'invoquer de nouveaux arguments ou de produire de nouvelles pièces. Elle devra néanmoins respecter à nouveau le principe du contradictoire en les communiquant à son adversaire suffisamment tôt avant l'audience.

2. La procédure commence par un préliminaire de conciliation obligatoire

À de rares exceptions près (notamment en cas de demande de requalification d'un CDD en CDI), les parties sont d'abord convoquées devant le bureau de conciliation. Au cours de cette première audience (non publique), les deux conseillers ou conseillères présentes doivent tenter de rapprocher les points de vue du salarié ou de la salariée et de l'employeur et les inciter à consentir des concessions réciproques pour favoriser une solution amiable du litige. S'ils y parviennent, un procès-verbal de conciliation sera établi sur le champ, qui consignera les engagements de chacun (engagement de l'employeur à payer telle et telle somme, renonciation du salarié à demander le paiement de telle et telle somme, etc.) et mettra ainsi fin à la procédure.

La loi du 14 juin 2013⁽⁷⁾ a ajouté un alinéa à l'article L. 1235-1 du code du travail précisant qu'en cas de licenciement, les parties peuvent se mettre d'accord sur l'indemnisation du préjudice subi par le salarié en se référant à un barème fixé par décret⁽⁸⁾. Attention : ce barème ne concerne que les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; il ne couvre donc pas les indemnités légales (ou prévues par la convention collective) de licenciement et de préavis qui peuvent être dues par ailleurs. En outre, ce barème est purement indicatif. Il ne peut en aucun cas être imposé, ni même être présenté comme un barème de référence. Si le ou la salarié-e estime

(7) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi.

(8) Code du travail, art. D. 1235-21.

qu'elle ne compense pas suffisamment son préjudice, elle peut toujours refuser de transiger sur cette base.

Lorsque la tentative de conciliation n'aboutit pas, une date est fixée pour l'audience devant le bureau de jugement. Mais, même dans cette hypothèse, le bureau de conciliation peut décider un certain nombre de mesures provisoires, à la demande des parties ou même d'office selon les cas⁽⁹⁾. Il peut notamment ordonner à l'employeur de verser au salarié, sans attendre le jugement, une « provision » sur des salaires lorsqu'il n'est pas sérieusement contestable qu'ils sont dus. Il peut également décider d'ordonner une mesure d'instruction destinée à éclairer le bureau de jugement, par exemple en désignant des « conseillers rapporteurs » qui procéderont à une sorte d'enquête.

3. L'audience devant le bureau de jugement

Au jour fixé pour l'audience – et à condition que la procédure soit « en état », c'est-à-dire que les deux parties aient eu le temps de préparer leurs arguments en toute connaissance de cause – l'affaire est plaidée devant le bureau de jugement. Les deux parties ou leurs défenseurs s'expriment à tour de rôle et les juges peuvent leur poser toutes les questions qu'ils souhaitent. À la fin de leurs explications, les parties remettent aux juges le dossier contenant tous les documents sur lesquels elles s'appuient pour justifier leur position et leurs demandes (ce sont ces documents qui doivent avoir été préalablement échangés entre les parties pour respecter le principe du « contradictoire »).

Lorsque les débats sont clos, l'affaire est mise « en délibéré » : le président indique alors la date à laquelle la décision sera rendue. Ce peut être le jour même, certains conseils de prud'hommes (à Paris notamment) ayant pour pratique de délibérer juste après l'audience et de faire connaître leur décision sur le champ, avant même qu'elle ne soit rédigée. Mais la plupart du temps, le jugement sera rendu plusieurs semaines après l'audience.

Si une partie n'est pas satisfaite du jugement, elle pourra faire appel, dans le délai d'un mois à compter de sa notification par lettre recommandée par le secrétariat (« greffe ») du conseil de prud'hommes. L'affaire sera alors rejugée par les juges professionnels de la cour d'appel.

4. La procédure de référé

Il s'agit d'une procédure simplifiée (il n'y a pas d'audience préliminaire de conciliation), qui permet d'obtenir une décision plus rapidement qu'avec la procédure classique dite « de droit commun ».

La formation de référé peut prendre trois types de décision :

– ordonner toute mesure justifiée par l'urgence et qui ne se heurte à aucune contestation sérieuse (par exemple ordonner à l'employeur de remettre au salarié le certificat de travail et l'attestation nécessaires pour s'inscrire à Pôle emploi) ;

(9) Code du travail, 'rt. R. 1454-14.

– ordonner toute mesure nécessaire pour faire cesser « *un trouble manifestement illécite* » (par exemple ordonner la réintégration d'une salariée enceinte licenciée durant la période où le licenciement est interdit) ;

– ordonner le paiement d'une provision sur salaires « *lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable* ».

La compétence de la formation de référé est ainsi plus limitée que celle du bureau de jugement. Le ou la salarié-e devra donc également engager (parallèlement ou successivement) une procédure de droit commun pour obtenir d'autres condamnations que celles listées ci-dessus. De plus, il faut noter que la décision rendue par la formation des référés peut être contredite par la formation normale du conseil de prud'hommes, si elle est saisie. La décision en référé est donc assez précaire.

C. Quand et comment saisir le conseil de prud'hommes ?

Attention au principe de l'unicité de l'instance

Le principe de l'unicité de l'instance oblige celui qui saisit le conseil de prud'hommes à faire toutes les demandes à son employeur dans le même procès. Il ne sera pas possible de réclamer d'autres sommes ou de se plaindre d'autres faits lors d'un autre rocès, ultérieur. Il est donc important de faire une analyse complète de la situation lorsque le ou la salarié-e attaque son employeur.

1. Les délais pour agir

Attention : le code du travail met en place plusieurs prescriptions, empêchant les salarié-e-s d'agir quand un certain temps s'est écoulé depuis que l'illégalité a été commise. L'application de ce mécanisme peut parfois conduire à l'immunité des employeurs : en effet, lorsque l'action est prescrite, on ne peut plus agir en justice. Pour justifier cette règle, le législateur s'abrite derrière le prétexte du besoin de sécurité juridique (des employeurs).

La loi du 14 juin 2013 a considérablement réduit les délais pour agir devant le conseil de prud'hommes. Bien que le régime de ces délais de prescription soit relativement complexe, on peut schématiquement retenir qu'ils sont :

– de trois ans (à compter de la date à laquelle le salaire est dû) pour agir en paiement de salaires, étant précisé que lorsque des salaires sont réclamés après la rupture du contrat de travail, notamment en cas de licenciement, le salarié peut faire porter sa demande sur une période de trois années précédant la rupture. En matière de salaire, en pratique, les demandes de rappel de salaire sont le plus souvent présentées après la rupture du contrat de travail et en même temps qu'est contesté le motif de cette rupture, le ou la salarié-e ne craignant plus, alors, de perdre son emploi. La demande

ne pourra pas remonter au-delà d'une période de trois ans pour le paiement d'heures travaillées non (ou insuffisamment) rémunérées. Il en est de même pour les dommages et intérêts dus au salarié parce qu'il a été privé de ses repos ou victime d'un dépassement des durées maximales de travail. Selon la jurisprudence, on doit appliquer la prescription salariale pour ce type de préjudices ;

– de deux ans pour engager toutes les actions autres qu'en paiement de salaires, ce délai courant « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits permettant d'exercer son droit⁽¹⁰⁾ » ;

– de douze mois pour contester un licenciement pour motif économique.

Notons par ailleurs que le salarié ne peut se retrancher derrière l'ignorance de la loi pour échapper aux règles sur la prescription.

2. Le début de la procédure

Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour juger une affaire est :

– soit celui dans la zone géographique (le « ressort ») duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

– soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou de tout établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

En outre, le ou la salarié-e peut toujours choisir de saisir le conseil de prud'hommes du lieu où le contrat de travail a été conclu, ou celui du lieu où l'employeuse ou l'employeur est établi (siège ou établissement de l'entreprise).

Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une déclaration enregistrée directement au greffe du conseil soit par une lettre recommandée adressée à ce greffe, qui contiendra l'identité et les coordonnées du salarié, les coordonnées de l'employeur, et l'énumération des demandes (étant rappelé que ces demandes pourront toujours être complétées ultérieurement, au cours de la procédure). Le greffe informe alors la partie qui saisit le conseil de prud'hommes (le « demandeur ») de la date à laquelle la tentative de conciliation aura lieu et convoque la partie adverse (le « défendeur ») pour cette date.

À cette audience, comme aux suivantes, les parties devront comparaître en personne. Elles peuvent néanmoins se faire représenter en cas de motif légitime d'absence. Bien entendu, elles peuvent toujours se faire assister, mais en aucun cas l'intervention d'un avocat ou d'une avocate n'est obligatoire.

3. Se faire assister ou représenter

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

– les salarié-e-s appartenant à la même branche d'activité,

– les délégué-e-s permanents ou non permanents des syndicats,

(10) Code du travail, art. L. 1471-1.

- le conjoint ou la conjointe, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la concubine ou le concubin,
- les avocat-e-s.

Pour prendre contact avec un syndicat en vue de se faire représenter ou assister dans une procédure, deux situations peuvent se présenter :

- soit il existe un syndicat d'entreprise (généralement dans les entreprises de taille assez importante) : dans ce cas, il faut entrer en contact avec le ou la délégué-e de ce syndicat dans l'entreprise (à condition qu'il ou elle représente un syndicat en qui on a confiance...);
- soit il n'existe pas de délégué-e syndical-e dans l'entreprise: dans ce cas, on peut entrer en contact soit avec l'union locale ou départementale du syndicat de son choix soit avec la fédération (commerce, transport, bâtiment, etc.) correspondant à la branche d'activité de l'entreprise, qui aiguillera alors vers un syndicat localement compétent.

Il n'est pas nécessaire d'être syndiqué-e pour demander l'assistance d'un défenseur syndical. Il n'est pas rare, toutefois, que le syndicat contacté demande à la ou au salarié de se syndiquer ou, au minimum, de verser une contribution financière sous forme de don au syndicat.

Le travailleur sans papiers prend-il un risque en faisant convoquer son employeur (ou, plus souvent, son ancien employeur) devant les prud'hommes ?

La saisine du conseil de prud'hommes par un salarié peut toujours provoquer des mesures de rétorsion.

C'est spécialement le cas si le ou la salarié-e agit alors que le contrat de travail est encore en cours d'exécution (par exemple pour obtenir un rappel de salaire ou pour faire annuler une décision fondée sur une discrimination) : l'employeur est alors tenté de licencier le salarié jugé trop audacieux. Parce qu'il viole la liberté fondamentale d'accéder au juge, ce type de licenciement peut être annulé par le conseil de prud'hommes, y compris en référé, s'il est clair qu'il n'est prononcé qu'en représailles à l'action du salarié (C. cass., soc., 6 février 2013, *Droit ouvrier* août 2013, p. 550, note Arnaud Mazières).

Pour les travailleurs et travailleuses sans papiers, le risque est évidemment encore plus grand. C'est pourquoi il est important d'avoir rassemblé toutes les preuves possibles de son activité comme salarié-e, et d'essayer d'obtenir le plus de soutiens possibles, afin de pouvoir démontrer que le licenciement éventuel est intervenu à cause de la saisine des prud'hommes.

Un autre risque, pour les personnes sans papiers, est d'être dénoncées à la préfecture ou aux services de police. Pourtant, il semble que cette pratique reste rare. Un cas a néanmoins été identifié – et immédiatement dénoncé par les organisations de défense des étrangers – où les services de police ont interpellé un travailleur sans papiers à la sortie du conseil de prud'hommes de Nanterre sur les indications fournies par l'employeur (cf. communiqué commun SM-SAF-Gisti-LDH-ADDE du 3 avril 2012 téléchargeable sur www.syndicat-magistrature.org/Le-Conseil-de-Prud-hommes-comme.html)

II. L'exécution du contrat de travail

Pendant l'exécution du travail, le travailleur sans papiers – qui n'est pas autorisé à exercer un travail salarié en France – est toutefois assimilé à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations qui pèsent sur l'employeur.

Selon l'article L. 8252-1 du code du travail, *« Le salarié étranger employé en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur définies par le présent code :*

1° Pour l'application des dispositions relatives aux périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal et à l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-29 à L. 1225-33 ;

2° Pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés prévues au livre I^{er} de la troisième partie ;

3° Pour l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail prévues à la quatrième partie ;

4° Pour la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise ».

L'article L. 8252-2 consacre le droit pour le salarié irrégulièrement employé d'être normalement rémunéré pour les prestations accomplies :

« Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée. À défaut de preuve contraire, les sommes dues au salarié correspondent à une relation de travail présumée d'une durée de trois mois. Le salarié peut apporter par tous moyens la preuve du travail effectué... »

La Cour de cassation a admis qu'une salariée, en l'occurrence une personne de nationalité cap-verdienne engagée chez des particuliers, puisse faire valoir sa qualité de victime d'une discrimination dès lors qu'avait été constatée la négation de ses droits (découlant de la loi et de la convention collective) et qu'ainsi elle s'était retrouvée dans une situation totalement désavantageuse par rapport aux employé-e-s de maison bénéficiaires de la législation du travail. Selon la Cour, la discrimination indirecte (en raison de l'origine) a été caractérisée⁽¹¹⁾.

Le code pénal réprime de son côté le fait d'obtenir de quelqu'un l'exécution d'un travail en échange d'une rétribution dérisoire, sans rapport avec ce qui a été accompli, en abusant de sa vulnérabilité ou de son état de dépendance⁽¹²⁾. Les mêmes peines sont encourues – cinq ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende – par celui ou celle qui, dans les mêmes circonstances, soumet une personne à des conditions de

(11) C. cass., soc., 3 novembre 2011, pourvoi n° 10-20765.

(12) Code pénal, art. 225-13.

travail et d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine⁽¹³⁾. La personne qui, en toute connaissance de cause, emploie un étranger ou une étrangère sans autorisation de travail et ne respecte pas à son égard les règles du code du travail (salaire, temps de travail, congés, etc.) pourrait tomber sous le coup de ces délits. Le juge pénal peut accorder des dommages et intérêts aux victimes de ces atteintes.

A. Le droit aux congés, aux repos et au respect des règles protectrices de santé et de sécurité au travail

Les travailleurs et les travailleuses sans papiers sont protégées, pour partie, par le code du travail.

La loi décline les droits et prestations auxquels ils ou elles peuvent prétendre.

Les salarié-e-s sans papiers peuvent se prévaloir de l'ensemble de la réglementation relative à la durée du travail, aux congés payés et aux repos.

1. L'interdiction d'employer pendant une période prénatale et postnatale

En premier lieu, la salariée enceinte peut se prévaloir des dispositions du code du travail relatives aux interdictions d'emploi prénatal et postnatal et celles particulières portant sur l'allaitement.

Une entreprise ne peut pas employer une salariée pendant une période de seize semaines au total avant et après son accouchement; elle ne peut pas faire travailler une personne pendant les dix semaines qui suivent l'accouchement. Par ailleurs, pendant une durée d'un an à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. L'enfant peut être allaité dans l'établissement et plus précisément, si l'entreprise compte plus de 100 salarié-e-s, dans un local dédié à cette fonction.

La violation de ces dispositions ne donne pas lieu à des sanctions pénales. Même si le code du travail ne le dit pas expressément, la salariée qui, du fait de l'employeur, a été privée de son droit d'allaiter dans l'entreprise ou qui n'a pas pu bénéficier des interdictions d'emploi prénatal et postnatal doit pouvoir réclamer des dommages et intérêts. Il n'existe pas, à notre connaissance, de jurisprudence sur ce point.

2. La réglementation sur la durée du travail

L'ensemble de la réglementation relative à la durée du travail bénéficie aux travailleurs même sans papiers : cela inclut les règles sur les différents temps de travail, sous couvert de la notion de temps de travail effectif (notamment les astreintes, etc.), les durées maximales de travail, les conventions de forfait, les heures supplémentaires, l'aménagement du temps de travail, le travail de nuit et le travail à temps partiel.

(13) Code pénal, art. 225-14.

Il n'est pas possible de détailler ici l'ensemble de cette réglementation abondante à laquelle s'ajoutent, le cas échéant, des conventions et accords collectifs de travail. À l'occasion d'un dossier prud'homal, il convient de ne pas s'en tenir à la seule question des conditions de la rupture du contrat de travail et du versement des indemnités correspondantes. Il est important de vérifier aussi les conditions réelles d'emploi du travailleur ou de la travailleuse afin de veiller à demander toutes les sommes dues, notamment de rappels de salaires ou de congés payés.

En particulier, le code du travail définit des durées maximales de travail qui s'imposent aux employeurs (sous réserve de certaines dérogations) : dix heures de travail par jour, quarante-huit heures par semaine, quarante-quatre heures de travail par semaine sur douze semaines consécutives⁽¹⁴⁾. L'employeur, qui viole ces durées maximales de travail, peut être condamné à verser au travailleur des dommages et intérêts à ce titre. Ce sera d'ailleurs à l'employeur de prouver devant le juge que ces durées ont bien été respectées⁽¹⁵⁾.

3. Le droit aux repos

Le code du travail consacre l'existence d'un droit au repos au profit des salarié-e-s. Il comprend un repos journalier de onze heures consécutives et un repos hebdomadaire de trente-cinq heures⁽¹⁶⁾. Là encore, selon la Cour de cassation, le fait d'être privée de ses repos cause nécessairement un préjudice à la personne salariée, dont elle peut demander réparation au juge. La privation des repos est en effet de nature à générer un trouble dans sa vie personnelle et à engendrer des risques pour sa santé et sa sécurité⁽¹⁷⁾.

Les travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes dès lors que le travail quotidien atteint six heures⁽¹⁸⁾. Ce temps peut être pris sur la durée du déjeuner. Ils et elles peuvent également demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du non-respect de ce temps de pause. Si ce grief est soumis au juge, il appartient à l'employeur de démontrer, de la même façon que pour le respect des durées maximales de travail, que la réglementation relative au repos a été respectée. C'est en effet l'employeur qui, en principe, détient les documents sur l'organisation du temps de travail.

4. Le droit à des congés payés

Même dépourvue d'autorisation de travail, toute personne salariée accumule des droits à congés payés⁽¹⁹⁾. Si elle n'a pas été en mesure de les prendre avant la rupture de son contrat de travail, elle doit bénéficier d'une indemnité compensatrice correspondant

(14) Code du travail, art. L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36. Voir aussi Parlement européen, directive 2003/88/CE, 4 novembre 2003, art. 6.

(15) C. cass., soc., 20 février 2013, pourvoi n° 11-28811.

(16) Code du travail, art. L. 3131-1 et L. 3132-2.

(17) C. cass., soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 09-67051.

(18) Code du travail, art. L. 3121-33.

(19) Pour rappel, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi par mois de travail effectif chez le même employeur (code du travail, art. L. 3141-3).

strictement aux jours de congés qu'elle avait acquis. L'indemnité compensatrice est égale à 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence⁽²⁰⁾. Si la personne demande au conseil de prud'hommes de condamner l'entreprise à payer un rappel de salaire, il ne faut pas oublier d'ajouter la demande de congés payés afférents à ce rappel, soit 10 % de la rémunération réclamée.

5. Le droit au respect de son intégrité physique et mentale

L'ensemble des règles relatives à la santé et à la sécurité du travail (toute la partie 4 du code du travail) s'applique à tous les travailleurs et travailleuses, y compris sans papiers. Les considérations tenant au respect de l'intégrité, physique comme mentale, l'emportent sur toute autre considération liée à la situation administrative. Notons que la législation sociale sur les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP) s'applique malgré l'irrégularité de la situation administrative, ce qui constitue une exception à la règle selon laquelle le droit aux prestations sociales est conditionné au séjour régulier en France. L'accès aux prestations de la branche AT/MP se heurte en pratique à de nombreux obstacles⁽²¹⁾. La procédure nécessite d'être accompagnée et suivie de près. Dans certains cas, en particulier lorsque l'employeuse ou l'employeur a été défaillant dans le respect de la réglementation santé et sécurité au travail (absence de fourniture d'équipement de protection par exemple) et que les préjudices du salarié n'ont pas été pris en charge par la sécurité sociale (préjudice esthétique par exemple), la ou le salarié-e peut saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale dans le but d'établir la faute inexcusable de l'employeur. Il ou elle bénéficiera alors d'une meilleure réparation.

Remarque: en application de l'article L. 313-11 9° du Ceseda, l'étrangère ou l'étranger titulaire d'une rente accident du travail/maladie professionnelle servie par un organisme français et dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 20 % reçoit en principe, de plein droit, une carte « vie privée et familiale » permettant d'exercer n'importe quelle activité salariée en France.

Les règles de sécurité et de santé fixées par le code du travail s'imposent aux employeurs et employeuses sous peine de sanctions pénales. L'infraction à ces règles constitue un délit punissable d'une amende de 3 750 euros (et 5 fois ce montant pour les personnes morales). Cette infraction ne peut être imputée qu'à l'employeur (dirigeant-e et/ou société), c'est-à-dire que lui seul, et non le ou la salarié-e, est responsable du respect des règles de sécurité et de protection de la santé de ses employé-e-s. L'action est en général déclenchée à la suite de la visite d'un inspecteur ou d'une inspectrice du travail, puis poursuivie devant le tribunal correctionnel. Sur le plan civil, c'est-à-dire devant le conseil de prud'hommes, l'employeur est tenu à l'égard de ses salariés par une obligation de sécurité de résultat. La portée de cette obligation est importante. Elle doit toujours jouer, que les salarié-e-s aient ou non des papiers. En conséquence, si l'employeuse ou l'employeur ne l'a pas respectée à l'égard d'un travailleur ou d'une travailleuse dépourvue d'autorisation d'exercer une activité salariée en France et que, par exemple, celui-ci ou celle-ci est devenue inapte pour occuper son poste de travail,

(20) Code du travail, art. L. 3141-22.

(21) Voir Gisti, Sans-papiers, mais pas sans droits, coll. Les notes pratiques, juillet 2013.

la rupture du contrat doit être nécessairement prononcée aux torts de l'employeur. La réglementation sur la santé et la sécurité au travail doit l'emporter sur celle relative à l'emploi d'étranger ou d'étrangère sans titre. Autrement dit, la rupture sera en principe analysée par le juge comme un licenciement « *sans cause réelle et sérieuse* ». Dans ce cas, la personne concernée doit percevoir des dommages et intérêts pour rupture abusive et non pas seulement l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L.8252-2 du code du travail (voir p. 18-19).

B. Le droit au versement des salaires

Le travailleur a droit à être normalement rémunéré pour les heures de travail qu'il a accomplies, y compris évidemment les éventuelles heures supplémentaires. Il pourra prétendre, au minimum, au taux horaire prévu par la convention collective. Il faut alors se référer au coefficient et à la classification des emplois prévus par cette convention en s'attachant aux fonctions réellement exercées. À défaut de convention collective de branche applicable dans l'entreprise, le salaire ne peut être inférieur au Smic⁽²²⁾.

1. La présomption d'emploi

La loi du 16 juin 2011 a amélioré le sort des personnes travaillant sans papiers, en créant une présomption d'antériorité de l'emploi de trois mois. Autrement dit, sauf preuve contraire, ces personnes sont supposées travailler depuis au moins trois mois. De deux choses l'une : ou bien l'employeuse ou l'employeur est à même de justifier du versement du salaire pendant cette période ; ou bien il n'est pas en mesure de le faire, et il devra s'acquitter d'un rappel de trois mois de salaire à temps plein.

En amont, la ou le salarié-e devra avoir identifié son employeur et justifié avoir exercé une activité professionnelle à son profit (voir partie 3, « rassembler les preuves »). Évidemment la situation est différente, et donc plus favorable, lorsque la relation d'emploi a été établie à l'occasion d'un contrôle (inspection du travail, Urssaf, etc.). Dans ce cas, du reste, le salarié peut prétendre à l'application du mécanisme original de recouvrement des créances mis en place par la loi du 16 juin 2011. En pratique, ce dispositif piloté par l'Office français d'immigration et d'intégration (Ofii), sans passage par le juge, ne semble guère effectif (voir p. 23-24 pour une présentation de cette procédure inédite).

Lorsque l'emploi d'une ou d'un travailleur sans papiers s'accompagne d'une dissimulation d'activité et/ou d'emploi (pas de déclaration d'embauche, pas de délivrance de bulletin de salaire), trois mois de salaire devraient être automatiquement perçus, dès lors que la relation d'emploi a été prouvée. *A priori*, l'employeuse ou l'employeur ne sera pas en mesure de justifier le versement éventuel de sommes d'argent de la main à la main et le tribunal le condamnera donc à un rappel de salaire et à la délivrance de bulletins de paie.

(22) Le Smic horaire brut est actuellement fixé à 9,43 euros, ce qui représente un salaire mensuel brut de 1430,22 euros sur la base de la durée légale fixée à trente-cinq heures par semaine.

Lorsqu'au contraire, bien que sans papiers, l'étranger ou l'étrangère a été régulièrement déclarée et reçoit chaque mois, comme les autres travailleurs, un bulletin de paie, en principe, la présomption ne jouera pas dans la mesure où l'employeur est à même de justifier des versements. Toutefois, la seule production des bulletins de salaire ne suffit pas à prouver le versement. Il est tout à fait possible, par ailleurs, que bien que déclaré, le salarié n'ait pas été rémunéré pour l'ensemble de ses heures de travail, notamment pour un volant d'heures supplémentaires. Il se retrouve alors dans la même situation que n'importe quel salarié rencontrant le même problème. Dans tous les cas, le fait d'être dépourvu d'autorisation de travail n'interfère pas sur le règlement du litige lié au paiement des heures travaillées.

2. La preuve des heures travaillées

La preuve des heures travaillées pèse à la fois sur l'employeur et sur le salarié. Selon l'article L. 3171-4 du code du travail, *« en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié »*. La même disposition précise que c'est au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, que le ou la juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il ou elle estime utiles.

En matière de preuve d'heures travaillées (et donc potentiellement d'heures supplémentaires), la jurisprudence exige du travailleur qu'il fournisse, au soutien de sa demande, des éléments de nature à l'étayer. Il peut ainsi verser aux débats des décomptes des heures effectuées qu'il a lui-même pu reconstituer. À charge alors pour l'employeur de s'expliquer et de remettre en cause ces décomptes⁽²³⁾.

S'il s'agit d'heures supplémentaires, c'est-à-dire d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (trente-cinq heures), alors ces heures donnent lieu à une majoration de salaire⁽²⁴⁾. Les huit premières heures donnent droit à une majoration de salaire de 25 %⁽²⁵⁾. Les heures suivantes sont majorées de 50 %.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié-e est assuré par un système d'enregistrement automatique (une « pointeuse »), celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

(23) Voir par exemple C. cass., soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-22285: *le salarié a fait sa part de chemin sur le terrain de la preuve, même si les documents produits comportent des imprécisions.*

(24) Code du travail, art. L. 3122-22.

(25) Un accord collectif (d'entreprise comme de branche) peut prévoir une majoration différente, moins intéressante que la majoration légale. Elle ne pourra être inférieure cependant à 10 %.

III. Les litiges liés à la rupture du contrat de travail

Les règles applicables à la rupture du contrat d'un travailleur sans autorisation de travail vont être différentes selon que le travailleur s'est vu retirer son autorisation de travail par l'administration ou bien n'en a jamais eue. C'est à la fois la procédure, l'indemnisation du licenciement, la réparation de la rupture qui changent. Il faut donc étudier séparément ces deux cas de figure.

Remarque: *La rupture va souvent être prononcée à l'occasion de la « découverte » par l'employeur de l'irrégularité de la situation administrative de son salarié. Mais si l'employeur invoque une autre cause pour mettre fin à la relation de travail, il ne pourra ensuite revenir en arrière et invoquer cette irrégularité.*

Par conséquent, si l'employeur a invoqué des fautes ou un motif économique dans la lettre de licenciement, il ne pourra pas se servir devant le juge de l'absence d'autorisation de travail de son salarié.

Inversement, si l'employeur a indiqué dans la lettre de licenciement rompre le contrat qui le lie à son salarié étranger en raison de l'absence d'autorisation de travail de ce dernier, il ne pourra invoquer par la suite un autre motif pour verser une indemnisation plus faible⁽²⁶⁾.

A. La rupture consécutive à la perte de l'autorisation de travail

Le travailleur ou la travailleuse peut « perdre » son autorisation de travail. La plupart du temps, la perte de l'autorisation de travail est due au non-renouvellement du titre de séjour par l'administration. L'employeuse ou l'employeur est censé vérifier l'existence de l'autorisation de travail. S'il se rend compte de l'absence d'autorisation de travail, il pourra licencier son ou sa salarié-e. En revanche, Il ne pourra pas invoquer la force majeure pour dire que le contrat est rompu⁽²⁷⁾. Il est obligé de respecter une procédure et de verser certaines indemnités liées au licenciement.

L'employeur ou l'employeuse ne peut pas licencier un-e salarié-e qui dispose d'une convocation à un rendez-vous à la préfecture ou un dépôt de demande de renouvellement, même si son titre de séjour a formellement expiré⁽²⁸⁾. L'exécution de bonne foi du contrat de travail impose également à l'employeur de s'assurer que l'irrégularité de la situation de son ou sa salarié-e n'est pas passagère, liée aux lenteurs administratives.

(26) C. cass., soc., 4 juillet 2012, pourvoi n° 11-18840.

(27) C. cass., soc., 14 octobre 1997, pourvoi n° 94-4204.

(28) La Cour de cassation admet implicitement cette solution (C. cass., soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-44995).

1. La procédure

Celle à suivre est la procédure classique de licenciement non fautif. Tout d'abord, l'employeur ou l'employeuse doit convoquer la ou le salarié-e à un entretien préalable au licenciement. La ou le salarié-e doit pouvoir se faire assister lors de cet entretien et cette possibilité doit avoir été mentionnée dans la lettre de convocation en vue du licenciement, adressée en recommandé. L'entretien ne peut avoir lieu avant un délai de cinq jours après la présentation de la lettre de convocation. Cet entretien doit normalement servir à exposer les raisons du licenciement envisagé et permettre à l'intéressé-e de donner ses explications. L'employeur doit ensuite attendre deux jours avant de notifier le licenciement par lettre recommandée. La lettre doit mentionner très clairement le motif de licenciement ainsi que le reliquat de droits individuels à la formation. Bien qu'il soit difficile pour les travailleurs démunis d'autorisation de faire valoir leurs droits à la formation, l'irrégularité du séjour peut n'être que temporaire et ces droits pourront être utilisés dès la régularisation de la situation administrative. Un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte doivent aussi être remis. Sur tous ces points, c'est le droit commun du licenciement qui s'applique.

Il existe une particularité dans le licenciement d'un travailleur étranger démunie d'autorisation de travail : elle porte sur le préavis. Normalement, une fois la lettre de licenciement envoyée, le ou la salarié-e bénéficie d'un préavis avant que le contrat soit véritablement rompu : il ou elle reste donc en poste et touche son salaire jusqu'à la fin de son préavis. Mais lorsque le travailleur n'a pas ou plus d'autorisation de travail, il doit cesser de travailler. Il ne peut donc plus effectuer son préavis. L'employeur peut donc le licencier sans lui faire accomplir son préavis, et sans lui verser d'indemnité compensatrice de préavis⁽²⁹⁾.

2. L'indemnisation

L'indemnisation du salarié ou de la salariée licenciée pour défaut d'autorisation de travail est, en dehors de la question du préavis vue plus haut, la même que celle prévue pour tous les salariés.

a) Licenciement régulier

Une indemnité légale de licenciement est due, si la personne licenciée a plus d'un an d'ancienneté. Elle est égale à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. L'indemnité peut être plus élevée si une convention collective ou le contrat de travail le prévoit. Une indemnité de congés payés (qui représente les congés acquis et non pris) doit également être versée. En revanche, comme il a été vu plus haut, l'indemnité de préavis n'est pas due.

b) Licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'indemnisation peut être majorée lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Pour obtenir cette indemnisation complémentaire, la personne licenciée devra saisir le conseil de prud'hommes.

(29) C. cass., soc., 14 octobre 1997, pourvoi n°94-42604.

Cas de figure :

Le licenciement d'une personne démunie d'autorisation de travail est sans cause réelle et sérieuse si la lettre de licenciement n'est pas motivée, voire insuffisamment motivée, ou si le motif indiqué est faux. Ce sera notamment le cas si une faute est invoquée (inventée) pour rompre le contrat de travail alors qu'en réalité il s'agit d'un licenciement pour défaut d'autorisation de travail.

Surtout, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse si la perte de l'autorisation de travail est due à une faute, erreur ou négligence de l'employeur. Tel est le cas si l'employeuse ou l'employeur n'a pas fourni des documents administratifs (l'attestation de présence dans l'emploi, le bordereau Urssaf, etc.) ou les bulletins de paie nécessaires au renouvellement du titre de séjour.

Le licenciement est également sans cause réelle et sérieuse si l'employeur sait qu'une régularisation est en cours⁽³⁰⁾.

Dans toutes les hypothèses où le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre à différentes indemnités. D'une part, l'employeur doit verser les indemnités prévues pour le licenciement régulier. Lorsqu'il est à l'origine de la rupture du contrat, il doit également verser l'indemnité de préavis quand bien même le salarié n'aurait pu l'effectuer⁽³¹⁾. D'autre part, le salarié a droit à une indemnisation complémentaire égale au préjudice subi et qui ne peut être inférieure à six mois de salaire pour plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant au moins 11 salariés.

3. Le cas particulier des contrats à durée déterminée (CDD)

Lorsque la durée du CDD correspond à la durée du titre de séjour ou de l'autorisation de travail – comme c'est souvent le cas pour les titulaires d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » – il n'y a pas de difficultés. Le contrat prend fin à l'échéance de l'autorisation de travail et l'ensemble des indemnités de fin de contrats (indemnité de précarité, indemnité de congés payés, etc.) est dû.

Une situation plus problématique peut se produire. Le salarié étranger se voit retirer son titre alors que le CDD n'est pas terminé. L'employeur ne peut normalement continuer à conserver l'étranger à son service. Mais il ne peut mettre fin au CDD qu'en cas de faute grave du salarié, de force majeure ou d'inaptitude du salarié. La perte de l'autorisation de travail ne correspond à aucun des cas de figure...

On peut en déduire que l'employeur doit rompre le contrat et payer les salaires dus jusqu'à l'échéance du contrat (ce qui pourrait se justifier par le fait que l'employeur avait pris le risque, en toute connaissance de cause, d'établir un CDD pour une durée supérieure à la durée de validité du titre de séjour) ; mais ceci n'a pas encore été jugé...

(30) C. cass., soc., 6 novembre 2001, pourvoi n° 99-42054.

(31) C. cass., soc., 20 juin 1995, pourvoi n° 92-40807.

B. Le licenciement lié à l'absence d'autorisation de travail

On est ici dans l'hypothèse où le licenciement concerne une personne qui n'a jamais eu d'autorisation de travail valable ou qui ne l'a plus depuis longtemps. Les règles applicables sont dans ce cas très spécifiques.

Attention: souvent les employeurs choisissent, pour différentes raisons, de licencier pour un autre motif, qu'ils indiquent alors dans la lettre de licenciement. Dans ce cas, la procédure de licenciement est celle applicable à tous les salarié-e-s.

Le licenciement pour faute liée à la présentation d'un faux titre de séjour

La présentation d'un faux titre de séjour ou le fait de travailler sous l'identité d'une tierce personne constitue a priori une faute. Il s'agit d'une faute grave, mais non d'une faute lourde (C. cass., soc., 13 février 2013, pourvoi n° 11-23920). Pour qu'il y ait faute du salarié, encore faut-il que l'employeur ne soit pas au courant de la fraude (C. Cass., soc., 25 septembre 2012, pourvoi n° 11-19712).

Rappelons que l'employeur est tenu d'adresser à l'administration le titre de séjour de l'étranger qu'il s'apprête à embaucher; il ne pourra donc pas se plaindre d'une fraude s'il ne s'est pas acquitté de cette obligation – qui n'aurait pas permis de repérer l'usage des papiers d'une tierce personne mais aurait permis de détecter un faux document.

Dans l'hypothèse d'un licenciement pour faute, l'employeur doit respecter certaines règles particulières de procédure (pour la procédure de licenciement en général, voir p. 18).

La première règle est la prescription des faits fautifs: l'employeur ne peut faire valoir des faits fautifs qu'il a découverts il y a plus de deux mois. S'il le fait, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et donne lieu à une indemnisation particulière (voir p. 18-19)

La seconde règle tient à la procédure: après l'entretien préalable, l'employeur a un mois pour procéder au licenciement. Après cette période, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

1. La procédure

Aussi étrange que cela puisse paraître, la Cour de cassation estime que le licenciement d'un salarié démuné d'autorisation de travail n'est soumis à aucune règle de procédure⁽³²⁾. À pousser la logique de la Cour de cassation jusqu'au bout, il n'est pas même besoin pour l'employeur d'envoyer une lettre au salarié. La Cour de cassation se fonde sur une lecture très rigoureuse de l'article L. 8252-1 du code du travail, article qui indique quelles sont les dispositions auxquelles peut se référer un travailleur étranger démuné d'autorisation de travail. Or cet article ne vise pas les règles de procédure.

Cette interprétation est encore plus surprenante lorsque le travailleur étranger est représentant du personnel (membre du comité d'entreprise, délégué du personnel,

(32) C. cass., soc., 26 juin 2008, pourvoi n° 07-40434.

ou délégué syndical), puisqu'elle écarte la procédure spéciale qui doit être mise en œuvre dans ce cas, nécessitant l'accord de l'inspection du travail⁽³³⁾.

2. Les indemnités liées à la rupture

Le travailleur ou la travailleuse étrangère peut prétendre à différentes sommes au moment de la rupture de son contrat de travail. Ces sommes sont dues même si il ou elle a présenté un faux titre de séjour, ou celui d'une autre personne⁽³⁴⁾.

La rupture du contrat sera très souvent l'occasion pour la travailleuse ou le travailleur étranger de réclamer les salaires non payés ou de se plaindre que le salaire versé est inférieur au minimum prévu par la loi ou la convention collective. Il ou elle pourra ainsi faire un rappel de salaire, en remontant sur les trois dernières années (voir p. 8).

La rupture du contrat de travail doit aussi donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris.

En plus de ce rappel de salaires et de l'indemnité de congés payés, le ou la salarié-e sans autorisation de travail a droit à des indemnités de rupture. Le système mis en place par la réforme de 2011 est un système de planchers, passablement complexe. Il nécessite par ailleurs que le salarié apporte des preuves de son ancienneté dans l'entreprise, ce qui est loin d'être facile pour les personnes sans papiers.

a) Premier plancher (code du travail, art. L. 8252-2 alinéa 3)

Le salarié étranger a droit, au titre de la rupture du contrat de travail, à au moins trois mois de salaire, à moins que le calcul des indemnités de rupture, dans les conditions normales, conduise à une somme supérieure. Les indemnités de rupture normales sont l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis.

L'indemnité légale de préavis est d'un mois de salaire pour un salarié ayant entre six mois et deux ans d'ancienneté, de deux mois au-delà (en deçà, il faut se reporter à la convention collective ou aux usages). Le fait que le salarié ne puisse pas accomplir son préavis ne change rien au fait que l'employeur lui doive l'indemnité correspondante⁽³⁵⁾. L'indemnité légale de licenciement s'élève à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. Ces indemnités sont souvent augmentées par la convention collective applicable. On prendra en compte les indemnités conventionnelles pour savoir si le plancher de trois mois est atteint.

b) Second plancher (code du travail, art L. 8252-2 alinéa 5)

Si le salarié n'a pas été déclaré, partiellement comme totalement, il peut prétendre à six mois de salaire (code du travail, art L. 8223-1). Mais cette somme est un plancher. Ce plancher s'efface si le salarié peut prétendre à une somme supérieure lorsqu'il additionne le rappel de salaires, les indemnités de congés payés et des indemnités de rupture. Autrement dit, la loi a mis en place un système d'option entre l'indemnité

(33) C. cass., soc., 5 novembre 2009, pourvoi n° 08-40.923. Cette décision n'est pas conforme à la convention 135 de l'OIT, sur la protection des représentants des travailleurs, contre le licenciement.

(34) C. cass., soc., 26 juin 2008, pourvoi n° 07-40434; C. cass., soc., 13 février 2013, pourvoi n° 11-23920.

(35) C. cass., soc., 12 mars 2002, pourvoi n° 99-44316.

pour travail dissimulé ou le versement des indemnités de rupture classiques et de rappel de salaires. Ce système d'option n'est pas applicable aux autres salariés qui peuvent réclamer l'indemnité de travail dissimulé et les autres indemnités et rappels de salaires. La différence entre les travailleurs sans autorisation de travail et les autres est absurde puisqu'elle revient à favoriser les employeurs des premiers, qui profitent ainsi d'une main-d'œuvre encore plus captive.

Le dernier alinéa de l'article L. 8252-2 du code du travail prévoit que le salarié peut demander une indemnisation supplémentaire. La Cour de cassation a interdit de se servir de cet alinéa pour demander une indemnisation liée à l'absence de procédure. En revanche, on peut penser qu'une indemnisation liée à un harcèlement ou à une discrimination pourrait être acceptée. De manière plus certaine, la perte de titre de séjour ou le refus de participer à un processus de régularisation peut conduire au versement de dommages et intérêts au profit du salarié. Cela peut constituer un argument à faire valoir pour que l'employeur s'engage dans le processus de régularisation.

3. La solidarité financière du donneur d'ordre

Dans le cadre de la sous-traitance, le donneur d'ordre peut être conduit à payer toutes les indemnités précédentes à la place de son sous-traitant, bien que ce dernier soit l'employeur direct du travailleur. Le salarié peut agir directement contre le donneur d'ordre. Cette solidarité financière est prévue par l'article L. 8254-2 du code du travail. En réalité, elle ne se limite pas au sous-traitant, mais concerne tous les partenaires commerciaux de l'employeur de l'étranger sans autorisation de travail qui ont conclu des contrats d'une valeur supérieure à 3 000 euros.

Le partenaire commercial a toutefois la possibilité de s'exonérer de cette solidarité en prouvant qu'il a vérifié que l'employeur ne faisait pas travailler des salariés sans autorisation de travail. Cette preuve est faite par la remise d'une liste des salariés étrangers employés, accompagnée de leur autorisation de travail. Il va sans dire que cette obligation est très formelle et que dans les secteurs les plus exposés (bâtiment, notamment), toutes les grandes entreprises exigent de leurs sous-traitants la liste des salariés étrangers pour se couvrir, tout en étant bien conscientes du caractère artificiel du document fourni. Néanmoins, il ne faut pas hésiter à agir en justice contre le donneur d'ordre et contre l'employeur direct. Bien sûr, à charge pour celui-là de prouver qu'il a correctement respecté ses obligations de vérification.

C. Comment agir contre son employeur

1. Rassembler les preuves

La grande difficulté pour les travailleurs démunis d'autorisation de travail consiste à démontrer l'existence d'une relation de travail, lorsqu'aucun contrat et aucun bulletin de paie n'a été établi.

Pour prouver qu'il y a bien un contrat de travail, il est donc toujours utile d'avoir constitué à l'avance un dossier comportant certains éléments qui pourront servir de preuves, autant que possible. Voici quelques conseils :

- en cas de paiement autre qu'en liquide, conserver la photocopie de tous les versements ;
- en cas de paiements en liquide, des relevés bancaires montrant des versements réguliers de sommes à peu près identiques seront précieux ;
- faire des photos des lieux de travail (ateliers, cuisines, chantiers ; panneaux de déclaration de chantier, logos et nom de l'entreprise apposés sur les engins et véhicules, plaques d'immatriculation des voitures ayant amené sur un chantier, etc.). L'idéal étant d'avoir des photos où l'on voit en même temps le lieu de travail et les autres travailleurs présents ;
- prendre les coordonnées des autres salarié-e-s présent-e-s sur le lieu de travail, et les conserver même s'ils quittent l'entreprise – le témoignage de personnes qui ne travaillent plus pour le même employeur sera plus facile à obtenir ;
- conserver les factures de restaurants, cafés, épiceries fréquentés lors des pauses déjeuner ;
- noter et garder les noms et, si possible, les coordonnées, de toute personne qui pourrait témoigner des personnes présentes tel jour dans tel lieu de travail : clients, livreurs, fournisseurs, voisins, commerçants, gardiens, médecins, etc. ;
- se coordonner avec l'inspection du travail pour qu'elle vienne constater l'existence de relations de travail, et bien sûr profiter de visites d'inspecteurs ou d'inspectrices du travail pour que soit enregistrée cette information.

2. Saisir le conseil de prud'hommes

La saisine du conseil de prud'hommes est relativement simple. Une lettre contenant l'identité du ou de la salarié-e, les éléments d'identification de l'employeur ou de l'employeuse (nom et numéro de siret pour les sociétés) et son adresse, ainsi qu'un exposé chiffré de ce qui est demandé (voir le formulaire en annexe).

Néanmoins, il est conseillé de recourir à l'assistance d'un défenseur syndical ou d'un-e avocat-e (voir p. 9-10).

Notons que lorsque la demande chiffrée n'atteint pas 4 000 euros, le conseil de prud'hommes statuera « *en premier et dernier ressort* ». Cela signifie qu'il ne sera pas possible de faire appel de la décision devant la cour d'appel.

3. Le recouvrement simplifié des sommes par l'Ofii

Depuis la loi du 16 juin 2011, il existe une procédure simplifiée de récupération des sommes dues au salarié étranger. Il s'agit plus précisément de deux procédures. La première intervient avant que le conseil de prud'hommes n'ait rendu une décision, la seconde après.

a) Procédure sans décision du conseil de prud'hommes

Le ou la salarié-e doit pouvoir toucher ce que son employeur lui doit sans même qu'une décision soit rendue par le conseil de prud'hommes. Cette procédure suppose un

contrôle d'un inspecteur du travail, d'un contrôleur du travail, des contrôleurs Urssaf ou même des forces de police et donc l'établissement d'un procès-verbal d'infraction (code du travail, art. L. 8252-4). L'existence d'un procès-verbal est signalée à l'Ofii. L'étranger se voit remettre une notice l'informant de ses droits.

L'employeur ou l'employeuse qui a fait l'objet d'un procès-verbal d'infraction doit verser spontanément les sommes prévues au titre de la relation de travail (voir ci-dessus). Dans le cas, hautement improbable, où il ou elle se soumettrait sans difficultés au procès-verbal, ces sommes doivent être versées directement à l'étranger. Si toutefois l'étranger ou l'étrangère se trouve en rétention administrative, assignée à résidence ou hors du territoire national, l'Ofii est chargé de collecter les sommes pour son compte.

L'Ofii a surtout le pouvoir de réclamer et d'obtenir les sommes dues par un employeur réticent lorsque le salarié est en rétention administrative, assigné à résidence ou déjà à l'étranger. L'Ofii reverse ensuite les sommes au travailleur, qu'il soit à l'étranger ou encore en France.

En pratique, cette disposition n'est pas mise en œuvre. Elle suppose que l'Ofii agisse contre les employeurs et les employeuses et que les agents de contrôle, principalement les inspecteurs et les inspectrices du travail, dressent des procès-verbaux précis mentionnant les sommes dues. Au cas où l'agent de contrôle a bien constaté l'infraction d'emploi d'étranger sans autorisation de travail mais n'a pas fait le calcul des sommes dues, le plancher de six mois de salaires (voir p. 21) devrait s'appliquer.

b) Procédure après décision du conseil de prud'hommes

La décision rendue par un conseil de prud'hommes statuant en matière de rupture de la relation de travail d'un étranger sans titre doit normalement être transmise à l'Ofii. Ce dernier peut alors exécuter le jugement et recouvrer les sommes mises à la charge de l'employeur et dues au salarié. Ces sommes sont portées sur un compte géré par l'Ofii. Elles sont reversées au travailleur, qu'il soit à l'étranger ou encore en France.

Pour l'instant, ces dispositions faisant de l'Ofii un auxiliaire de l'étranger chargé du recouvrement des sommes dues ne paraissent pas avoir été mises en application. Elles ne sont pas même mentionnées sur le site de l'Ofii.

Pour autant, il ne faut pas hésiter à saisir l'Ofii à la suite d'un contrôle fait par un inspecteur ou une inspectrice du travail, ou à la suite d'un jugement du conseil de prud'hommes. Il serait même possible de demander une indemnisation à l'Ofii en cas d'inaction de sa part.

Annexes

1. Extraits du code du travail	26
2. Formulaires	31
Formulaire de saisine du conseil de prud'hommes	31
Formulaire de demande d'aide juridictionnelle	33

Annexe 1

Extraits du code du travail

Chapitre II : Droits du salarié étranger

Article L. 8252-1

Modifié par Ordonnance n° 2010-462 du 6 mai 2010 – art. 1

Le salarié étranger employé en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur définies par le présent code :

1° Pour l'application des dispositions relatives aux périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal et à l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-29 à L. 1225-33 ;

2° Pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés prévues au livre I^{er} de la troisième partie ;

3° Pour l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail prévues à la quatrième partie ;

4° Pour la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Il en va de même pour les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime pour les professions agricoles.

Article L. 8252-2

Modifié par LOI n° 2011-672 du 16 juin 2011 – art. 76

Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement

perçues au titre de la période considérée. À défaut de preuve contraire, les sommes dues au salarié correspondent à une relation de travail présumée d'une durée de trois mois. Le salarié peut apporter par tous moyens la preuve du travail effectué ;

2° En cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à trois 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.

3° Le cas échéant, à la prise en charge par l'employeur de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel il est parti volontairement ou a été reconduit.

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.

Le conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions.

Article L. 8252-3

Le salarié étranger mentionné à l'article L. 8252-1 bénéficie des dispositions du chapitre III du titre V du livre II de la troisième partie relatives aux assurances et privilèges de salaire pour les sommes qui lui sont dues en application de cet article.

Article L. 8252-4

Créé par LOI n° 2011-672 du 16 juin 2011 – art. 77

Les sommes dues à l'étranger sans titre, dans les cas prévus aux 1° à 3° de l'article L. 8252-2, lui sont versées par l'employeur dans un délai de trente jours à compter de la constatation de l'infraction. Lorsque l'étranger est placé en rétention administrative en application de l'article L. 551-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou assigné à résidence en application de l'article L. 561-2 du même code ou lorsqu'il n'est plus sur le territoire national, ces sommes sont déposées sous le même délai auprès d'un organisme désigné à cet effet, puis reversées à l'étranger.

Lorsque l'employeur ne s'acquitte pas des obligations mentionnées au premier alinéa, l'organisme recouvre les sommes dues pour le compte de l'étranger.

Les modalités d'application des dispositions relatives à la consignation, au recouvrement et au reversement des sommes dues à l'étranger sans titre ainsi que les modalités d'information de celui-ci sur ses droits sont précisées par décret en Conseil d'État.

[...]

Chapitre IV : Solidarité financière du donneur d'ordre

Article L. 8254-1

Toute personne vérifie, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution de ce contrat, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1.

Article L. 8254-2

Modifié par LOI n° 2011-672 du 16 juin 2011 – art. 78

La personne qui méconnaît l'article L. 8254-1 est tenue solidairement avec son cocontractant, sans préjudice de l'application des articles L. 8222-1 à L. 8222-

6, au paiement :

1° Du salaire et des accessoires de celui-ci dus à l'étranger sans titre, conformément au 1° de l'article L. 8252-2 ;

2° Des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail, en application soit du 2° de l'article L. 8252-2, soit des articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles, lorsque celles-ci conduisent à une solution plus favorable pour le salarié ;

3° De tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel l'étranger est parti volontairement ou a été reconduit, mentionnés au 3° de l'article L. 8252-2 ;

4° De la contribution spéciale prévue à l'article L. 8253-1 du présent code et de la contribution forfaitaire prévue à l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Article L. 8254-2-1

Créé par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 – art. 80

Toute personne mentionnée à l'article L. 8254-1, informée par écrit par un agent mentionné à l'article L. 8271-1-2, par un syndicat de salariés, un syndicat ou une association professionnels d'employeurs ou une institution représentative du personnel que son cocontractant ou un sous-traitant direct ou indirect de ce dernier emploie un étranger sans titre enjoint aussitôt à son cocontractant de faire cesser cette situation. L'employeur mis ainsi en demeure informe la personne mentionnée au premier alinéa des suites données à l'injonction. Si celle-ci n'est pas suivie d'effet, la personne mentionnée au premier alinéa peut résilier le contrat aux frais et risques du cocontractant. La personne qui méconnaît le premier alinéa ainsi que son cocontractant sont tenus, solidairement avec le sous-traitant employant l'étranger sans titre, au paiement des rémunérations et charges, contributions et frais mentionnés à l'article L. 8254-2.

Article L. 8254-2-2

Créé par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 – art. 80

Toute personne condamnée en vertu de l'article L. 8256-2 pour avoir recouru sciemment aux services d'un employeur

d'un étranger sans titre est tenue solidairement avec cet employeur au paiement des rémunérations et charges, contributions et frais mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 8254-2.

Article L. 8254-3

Le particulier qui conclut pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum est soumis aux dispositions des articles L. 8254-1 et L. 8254-2, lors de la conclusion de ce contrat.

Article L. 8254-4

Les modalités selon lesquelles sont opérées les vérifications imposées par le présent chapitre ainsi que la répartition de la charge de la contribution en cas de pluralité de cocontractants sont précisées par décret.

Chapitre V : Actions en justice.

Article L. 8255-1

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions nées en faveur des salariés étrangers en vertu des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

[...]

Section I : Information des étrangers sans titre au regard de leurs droits

Article R. 8252-1

Créé par le décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 1

Lorsque l'un des agents mentionnés à l'article L. 8271-7 constate qu'un travailleur étranger est occupé sans être en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, il lui remet un document l'informant de ses droits dont le contenu est défini à l'article R. 8252-2.

Section 2 : Le document d'information

Article R. 8252-2

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 1

Le document remis au salarié étranger sans titre comporte les informations suivantes :

1° Dans tous les cas :

- a) Le droit aux salaires et indemnités mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 8252-2 ;
- b) L'obligation qui incombe à l'employeur de remettre les bulletins de paie, le certificat de travail et le solde de tout compte correspondant à la période d'emploi dans l'entreprise ;
- c) La possibilité, lorsqu'il est placé dans l'une des situations mentionnées à la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 8252-4, d'obtenir le recouvrement des salaires et des indemnités auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration ;
- d) La possibilité, le cas échéant, de saisir la juridiction compétente en matière prud'homale aux fins d'obtenir le paiement des salaires et des indemnités, pour la partie non recouvrée par l'Office français de l'immigration et de l'intégration, notamment par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative, conformément aux dispositions de l'article L. 8255-1 ;
- e) La possibilité de saisir également la juridiction compétente en matière prud'homale afin de réclamer des dommages et intérêts s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre des dispositions de l'article L. 8252-2 ;
- f) La possibilité de porter plainte contre une personne qu'il accuse d'avoir commis à son encontre les infractions visées aux articles 225-4-1 à 225-4-6 et 225-5 à 225-10 du code pénal et de pouvoir bénéficier à cet effet d'une carte de séjour temporaire durant la procédure, au titre de l'article L. 316-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

2° En outre, l'indication de l'indemnité forfaitaire mentionnée au 2° de l'article L. 8252-2 ou celle prévue par l'article L. 8223-1, en cas d'emploi dans les conditions définies aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5.

Le document est traduit dans les langues les plus couramment utilisées désignées par le ministre chargé de l'immigration.

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R. 8252-4

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

L'organisme mentionné à l'article L. 8252-4 est l'Office français de l'immigration et de l'intégration.

Article R. 8252-5

Créé par le décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

Lorsqu'un des agents mentionnés à l'article L. 8271-7 a relevé une infraction à l'emploi d'étranger sans titre, il en informe sans délai l'Office français de l'immigration et de l'intégration, en précisant l'identité du contrevenant, du ou des salariés concernés ainsi que tout élément relatif à la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 8252-2. Le préfet du département et, à Paris, le préfet de police tiennent l'office informé des mesures prises à l'égard du salarié concerné. Ce dernier informe l'office de sa situation au regard du règlement des sommes auxquelles il a droit en application de l'article L. 8252-2.

Sous-section 2 : Paiement spontané par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étranger sans titre

Article R. 8252-6

Créé par le décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

L'employeur d'un étranger sans titre s'acquitte par tout moyen, dans le délai mentionné à l'article L. 8252-4, des salaires et indemnités déterminés à l'article L. 8252-2. Il remet au salarié étranger sans titre les bulletins de paie correspondants, un certificat de travail ainsi que le solde de tout compte. Il justifie, auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, par tout moyen, de l'accomplissement de ses obligations légales.

Article R. 8252-7

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

Lorsque le salarié étranger est placé en rétention administrative, est assigné à résidence ou n'est déjà plus sur le territoire national, son employeur s'acquitte des sommes déterminées à l'article L. 8252-2, dans le délai mentionné à l'article L. 8252-4, auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, lequel les reverse à l'intéressé.

Sous-section 3 : Recouvrement forcé des salaires et indemnités dus au salarié étranger sans titre

Article R. 8252-8

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

Pour tout salarié étranger placé en rétention administrative, assigné à résidence ou qui ne se trouve plus sur le territoire national, le directeur général de l'office rappelle à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, qu'il doit, s'il ne s'est pas déjà acquitté des sommes mentionnées à l'article R. 8252-6, les verser sans délai sur un compte ouvert par l'office au nom du salarié étranger concerné.

À défaut de règlement par l'employeur au terme du délai mentionné à l'article L. 8252-4, le directeur général émet à son encontre un titre exécutoire correspondant aux sommes dues en application de l'article L. 8252-2, pour permettre à l'agent comptable de l'office d'en effectuer le recouvrement. Le directeur général notifie sa décision à l'employeur ainsi que le titre de recouvrement par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire.

Le recouvrement des sommes mentionnées au présent article est réalisé conformément aux dispositions régissant les états exécutoires émis pour le recouvrement des créances des établissements publics nationaux.

Si le salarié étranger est toujours sur le territoire national, l'agent comptable de l'office reverse les sommes au salarié étranger concerné.

Si le salarié étranger a quitté le territoire national, ces sommes sont transférées dans le pays où il est retourné ou a été reconduit afin qu'elles lui soient remises. Les frais d'envoi mentionnés au 3° de l'article L. 8252-2 sont mis à la charge de l'employeur.

Article R. 8252-9

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

Si, dans la situation du salarié étranger mentionnée à l'article R. 8252-8, le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration décide de mettre en œuvre la solidarité financière du donneur d'ordre mentionné à l'article L. 8254-2, il informe le donneur d'ordre, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, qu'il doit verser les sommes dues sur un compte ouvert par l'office au nom du salarié étranger concerné.

À défaut de règlement par le donneur d'ordre au terme du délai fixé dans la décision mentionnée à l'alinéa précédent, qui ne peut être inférieur à quinze jours suivant sa notification, il est procédé dans les mêmes conditions qu'à l'article R. 8252-8.

Paragraphe 1^{er} : Dispositions générales

Article R. 8252-10

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

Lorsque la juridiction statuant en matière prud'homale, saisie par un salarié étranger sans titre ou son représentant, en application de l'article L. 8252-2, a rendu une décision passée en force de chose jugée condamnant l'employeur ou le donneur d'ordre au paiement des sommes restant dues, le greffe transmet une copie de cette décision au directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration.

Article R. 8252-11

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

Lorsqu'une juridiction correctionnelle a prononcé une décision définitive condamnant une personne pour avoir recouru sciemment aux services d'un employeur d'un étranger sans titre, le greffe transmet une copie de la décision au directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, afin de lui permettre de procéder à la mise en œuvre de la solidarité financière prévue à l'article L. 8254-2-2.

Paragraphe 2 : Intervention de l'Office français de l'immigration et de l'intégration saisi sur décision judiciaire

Article R. 8252-12

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

Lorsque le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration est saisi d'une décision judiciaire mentionnée à l'article R. 8252-10, il enjoint la personne condamnée de verser ces sommes sur un compte ouvert au nom du salarié étranger concerné, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire.

À défaut de règlement par la personne condamnée au terme du délai fixé dans la décision mentionnée à l'alinéa précédent, qui ne peut être inférieur à quinze jours suivant sa notification, il est procédé dans les mêmes conditions qu'à l'article R. 8252-8.

Article R. 8252-13

Créé par Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 – art. 3

Lorsque le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration est saisi d'une décision pénale mentionnée à l'article R. 8252-11, il met en œuvre dans les mêmes conditions la procédure prévue à l'article R. 8252-8.

Annexe 2

Formulaire

1 – Formulaire de saisine du conseil de prud'hommes

Mise en garde : le formulaire de saisine du conseil de prud'hommes peut varier d'un tribunal à un autre. Toutefois les rubriques sont les mêmes. Ce document vous permettra de vous familiariser avec les chefs de demande.

Demande de saisine du Conseil de Prud'hommes	☐ Demande de convocation devant le bureau de conciliation ☐ Saisine directe du bureau de jugement ☐ Demande de convocation devant la formation de référé
Cadre réservé à l'administration N° R.G. : Date d'audience : ☐ Bureau de conciliation : Déposée le : ☐ Bureau de jugement : Récépissé remis le : ☐ Audience de référé : Réception le :	
<u>Veillez écrire lisiblement</u>	
ATTENTION : Les indications suivies d'un * sont OBLIGATOIRES à peine de NULLITÉ	
DEMANDEUR : (Vous-même) Etes-vous l'employeur : ☐ OUI ☐ NON (80 H)	
NOM* (en majuscule) ☐ Mr ☐ Mme : PRÉNOM* :	
Date et lieu de naissance* : Majeur : ☐ OUI ☐ NON	
Nationalité* : Apprenti : ☐ OUI ☐ NON (87)	
Profession* : Salarié protégé : ☐ OUI ☐ NON (83)	
☐ Cadre ☐ non cadre ☐ VRP	
Adresse* :	
Code postal et ville : Téléphone :	
Lieu du travail :	
Assisté de : (Nom, prénom, adresse de l'avocat, ou conjoint, ou délégué syndical, ou salarié de la même branche d'activité)	
Représentant du mineur : (Nom, prénom, adresse du père, de la mère ou du tuteur) :	
DÉFENDEUR : (Société ou personne physique contre laquelle la demande est formée - Informations éventuellement indiquées sur bulletin de salaire) ☐ SOCIÉTÉ* (Raison sociale-Dénomination*) : ☐ Forme juridique* : ☐ S.A. ☐ S.A.R.L. ☐ S.A.S. ☐ S.N.C. ☐ E.U.R.L. ☐ Association CODE A.P.E. : Adresse du siège social* : Représentant légal* : CODE A.P.E. : Personne physique Prénom* : NOM* (en majuscule) ☐ Mr ☐ Mme : Activité principale* : Adresse* :	
En cas de ☐ REDRESSEMENT ou de ☐ LIQUIDATION JUDICIAIRE (cochez la case correspondante). Décision du Tribunal de Commerce ou de Grande Instance de : en date du : ☐ ADMINISTRATEUR JUDICIAIRE* OU ☐ MANDATAIRE LIQUIDATEUR* NOM* : Adresse* :	
☐ REPRÉSENTANT DES CRÉANCIERS* : NOM* : Adresse* :	
☐ UNEDIC / A.G.S.C.G.E.A.* :	
RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES : Date d'entrée dans l'entreprise : Contrat de travail écrit : ☐ OUI ☐ NON Date de cessation des fonctions : Motifs du départ : Dernier salaire brut : Moyenne des trois derniers mois de salaire : Convention Collective applicable : Nombre de salariés : ☐ moins de 10 ☐ plus de 10	

Obligatoire : Cochez les cases concernant le type de litige dans le 1er cadre et en face de vos demandes.

[illegible]

Fait à Le* Signature*
ATTENTION : Les indications suivies d'un * sont OBLIGATOIRES à peine de NULLITÉ
Article 58 du nouveau Code de procédure civile : "La requête ou la déclaration est l'acte par lequel le demandeur saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé.
 Elle contient à peine de nullité :
 1° Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ;
 Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;
 2° L'indication des noms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;
 3° L'objet de la demande.
 Elle est datée et signée."

https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_12467.do

Demande d'aide juridictionnelle

(Loi n°91-647 du 10 juillet 1991 et décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991)


N° 12467*01

VOUS-MÊME :

Madame ☐ Monsieur ☐

Votre nom (de naissance) :

Eventuellement, votre nom d'époux(se)

Vos prénoms :

Votre date de naissance :

Votre lieu de naissance :

Votre nationalité : française ☐ de l'Union européenne ☐ autre ☐

Votre adresse :

Code postal : Commune :

Votre numéro de téléphone ou de télécopie, le cas échéant :

Votre profession ou situation actuelle :

Vous vivez : seul(e) ☐ en couple ☐ Depuis le :

VOTRE CONJOINT(E), VOTRE CONCUBIN(E) OU VOTRE PARTENAIRE D'UN PACS :

Son nom (de naissance) :

Eventuellement, son nom d'époux(se)

Ses prénoms :

VOS ENFANTS ET LES PERSONNES À VOTRE CHARGE OU HABITANT HABITUELLEMENT AVEC VOUS :

Nom(s) et prénoms	Lien de parenté (ex : fils, neveu, mère)	Date de naissance

Si vous manquez de place, complétez cette liste sur une feuille blanche que vous joindrez à votre demande

Si la demande est faite au nom d'un enfant mineur (moins de 18 ans) ou d'un majeur protégé (placé sous tutelle, curatelle...)

Nom et prénom du représentant légal :

Précisez (père, mère, tuteur, curateur, administrateur légal, administrateur ad hoc) :

Adresse du représentant légal :

Code postal : Commune :

Téléphone (facultatif) :

Demande d'aide juridictionnelle

(Loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991)

VOTRE AFFAIRE :

Votre ou vos adversaire(s) : (à compléter dans la mesure où vous possédez ces informations)

NOM	PRENOMS	ADRESSE

Si vous manquez de place, complétez cette liste sur une feuille blanche que vous joindrez à votre demande

Décrivez l'accord amiable que vous souhaitez conclure ou exposez votre affaire :

[illegible]

Avez vous déjà bénéficié d'une aide juridictionnelle dans cette affaire ? Oui ☐ Non ☐

Cette aide concernait-elle une transaction ? (c'est-à-dire un accord amiable avec votre adversaire) Oui ☐ Non ☐

Un juge a-t-il déjà été saisi dans cette affaire ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, précisez la juridiction :

(Exemple : tribunal de grande instance de Nanterre)

et la date à laquelle vous êtes convoqué(e) :

Souhaitez-vous faire exécuter une décision de justice déjà rendue ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, à quel endroit doit-elle être exécutée?

Souhaitez-vous exercer un recours contre une décision de justice ? Oui ☐ Non ☐

VOUS CHOISISSEZ OU DEMANDEZ L'ASSISTANCE DE :

Vous avez choisi :

un avocat ☐

un avoué ☐

un huissier de justice □

Maître :

Adresse :

Téléphone :

ou

Vous demandez la désignation :

d'un avocat ☐

d'un avoué ☐

d'un huissier de justice ☐

Des honoraires ont-ils déjà été versés ? Oui ☐ (joignez la copie de la facture payée) Non ☐

Avez-vous une assurance prenant en charge les frais du procès (facultatif) ? Oui ☐ Non ☐

Demande d'aide juridictionnelle

(Loi n°91-647 du 10 juillet 1991 et décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991)

Déclaration de ressources

QUELLE EST LA PÉRIODE PRISE EN COMPTE POUR LE CALCUL DE VOS RESSOURCES ?

- Si, au moment de votre demande, vos ressources n'ont pas changé depuis l'année dernière, les ressources prises en compte seront celles que vous avez déclarées pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année dernière.
- Si votre situation financière a changé (à la suite d'un licenciement ou inversement d'une reprise d'activité, d'une séparation ou d'une nouvelle union,...), ce sont vos ressources actuelles qui seront prises en compte, à partir du 1^{er} janvier de cette année et jusqu'à la date de votre demande.

Si vous êtes allocataire du RMI, du fonds national de solidarité ou de l'allocation d'insertion, ou si vous êtes victime d'un des crimes considérés comme étant les plus graves ou ayant droit d'une victime de tels actes (meurtre, actes de torture ou de barbarie, viol...), ou si votre action est engagée devant le tribunal départemental des pensions militaires ou la cour régionale des pensions, vous n'avez pas à remplir cette déclaration ; il vous suffit de produire le justificatif de votre situation.

	Vos ressources	Les ressources de votre conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS	Les ressources d'une autre personne vivant habituellement au foyer (enfant ou personne à charge) précisez :	Les ressources d'une autre personne vivant habituellement au foyer (enfant ou personne à charge) précisez :
a. Aucun revenu				
b. Salaires, traitements nets imposables (figurant sur vos fiches de paye)				
c. Revenus non-salariés (revenus agricoles, industriels ou commerciaux ou non commerciaux)				
d. Allocations de chômage				
e. Indemnités journalières (maladie, maternité, maladie professionnelle, accident du travail)				
f. Pensions, retraites, rentes et préretraites				
g. Autres ressources (ex : loyers que vous avez perçus, revenus des capitaux, revenus des valeurs mobilières...)				
h. Pensions alimentaires (montant qui vous a été effectivement versé)				
i. Ressources imposables à l'étranger converties en euros				

Si vous manquez de place, complétez cette liste sur une feuille blanche que vous joindrez à votre demande

Indiquez :

- Les pensions alimentaires que vous versez à des tiers :

- la nature et la valeur des biens mobiliers (actions, obligations, capitaux...) et l'adresse et la valeur des biens immobiliers (maison, terrain...) même non productifs de revenus dont vous disposez :

Demande d'aide juridictionnelle

(Loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991)

Vous souhaitez apporter des informations complémentaires sur votre situation :

[illegible]

Important :

Même si vous avez obtenu l'aide juridictionnelle, le juge peut, dans certains cas, vous condamner à payer les frais du procès engagés par votre adversaire.

Si votre action en justice est déclarée abusive par le juge, ou si vos ressources ont beaucoup augmenté depuis le moment où vous avez fait votre demande, ou en cas de fausse déclaration, l'aide juridictionnelle peut vous être retirée. Vous devrez alors rembourser tout ou partie des dépenses avancées par l'Etat.

Attestation sur l'honneur

Je soussigné(e) certifie sur l'honneur que les renseignements portés sur cette demande d'aide juridictionnelle sont exacts :

Date :

Signature du demandeur :

La loi rend passible d'une peine de quatre ans d'emprisonnement et/ou de 9000 euros d'amende toute personne qui aura fourni, en connaissance de cause, des renseignements inexacts ou incomplets dans la présente demande d'aide juridictionnelle (article 22 - II de la loi n°68-690 du 31 juillet 1968).

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés vous garantit un droit d'accès et de rectification des données auprès des organismes destinataires de ce formulaire.



Vous avez rempli votre demande d'aide juridictionnelle. Pour que votre dossier soit complet, vous devez fournir les pièces indiquées au dos de la notice jointe.

Qu'est-ce que le Gisti ?

Défendre les droits des étranger-e-s

Le Gisti est né en 1972 de la rencontre entre des intervenant-e-s des secteurs sociaux, des militant-e-s en contact régulier avec des populations étrangères et des juristes. Cette approche, à la fois concrète et juridique, fait la principale originalité de l'association.

Le Gisti s'efforce de répondre, sur le terrain du droit, aux besoins des immigré-e-s et des associations qui les soutiennent. Ce mode d'intervention est d'autant plus nécessaire que la réglementation relative aux étranger-e-s est trop souvent méconnue, y compris des administrations chargées de l'appliquer.

Défendre l'état de droit

Défendre les libertés des étranger-e-s, c'est défendre l'état de droit.

Le Gisti publie et analyse un grand nombre de textes, en particulier ceux qui ne sont pas rendus publics par l'administration.

Il met gratuitement en ligne sur son site (www.gisti.org) le maximum d'informations sur les droits des étranger-e-s ainsi que certaines de ses publications.

Il organise des formations à l'intention d'un très large public (associations, avocat-e-s, collectifs, militant-e-s, professionnel-le-s du secteur social, etc.).

Il appuie de nombreux recours individuels devant les tribunaux, y compris devant la Cour européenne des droits de l'Homme. Il prend aussi l'initiative de déférer circulaires et décrets illégaux à la censure du Conseil d'État ou de saisir le Défenseur des droits en cas de pratiques discriminatoires.

L'ensemble de ces interventions s'appuie sur l'existence d'un service de consultations juridiques où des personnes compétentes conseillent et assistent les étranger-e-s qui rencontrent des difficultés pour faire valoir leurs droits.

Participer au débat d'idées et aux luttes de terrain

Mais le droit n'est qu'un moyen d'action parmi d'autres : l'analyse des textes, la formation, la diffusion de l'information, la défense de cas individuels, les actions en justice n'ont de sens que si elles s'inscrivent dans une réflexion et une action globales.

Le Gisti entend participer au débat d'idées, voire le susciter, à travers la presse, des colloques et des séminaires, des réunions publiques. Il s'investit également dans des actions collectives défensives, mais aussi offensives visant à l'abrogation de toutes les discriminations qui frappent les étranger-e-s. Il agit dans ce domaine en relation avec des associations de migrant-e-s et d'autres associations de soutien aux immigré-e-s, avec des associations de défense des droits de l'Homme et avec des organisations syndicales et familiales, tant au niveau national qu'europpéen.

Le Gisti est une association d'intérêt général. À ce titre, les dons qui lui sont adressés sont déductibles des impôts à hauteur de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable. Vous avez aussi la possibilité de lui faire des dons par prélèvement automatique. Tous les détails sur www.gisti.org/don

Pour obtenir de plus amples informations, n'hésitez pas soit à écrire au Gisti, 3 villa Marcès, 75 011 Paris, soit à envoyer un message, selon le sujet, à l'une des adresses suivantes : gisti@gisti.org, formation@gisti.org, stage@gisti.org, benevolat@gisti.org.

Les travailleurs sans-papiers et les prud'hommes

Les travailleuses et travailleurs sans papiers vont rarement devant les conseils de prud'hommes pour réclamer leurs droits, par méconnaissance de la réglementation, par peur d'y être repérés puis interpellés ou encore en raison de leur isolement. Pourtant, le code du travail les protège en leur qualité de salarié-e-s, sans se préoccuper de la régularité de leur situation administrative. Il peut donc valoir la peine, lorsque les employeurs ont violé leurs propres obligations (absence de rémunération des heures de travail accomplies, non-respect des prescriptions légales sur les repos, les congés et les durées maximales de travail, rupture brutale de la relation de travail sans aucune indemnité...), de franchir la porte de ces juridictions de proximité pour tenter de faire valoir ses droits de travailleur.

Cette note pratique présente la réglementation applicable aux sans-papiers, après avoir rappelé, dans les grandes lignes, le fonctionnement des conseils de prud'hommes (en particulier la possibilité d'être assisté par un représentant syndical). Elle constitue un encouragement à défendre, devant le juge, son statut de travailleur.

Cette publication a été réalisée avec
le soutien de la Fondation des droits
de l'Homme au travail et de la région
Île-de-France.



Collection *Les notes pratiques*
www.gisti.org/notes-pratiques
Directeur de la publication : Stéphane Maugendre
Février 2014

Gisti
3, villa Marcès 75011 Paris
Facebook & twitter
www.gisti.org

ISBN 979-10-91800-11-2



9 791091 800112

7 €