



DALLOZ

#61

JUN  
2017

# TRAVAIL

## Dans ce numéro

#Rupture du contrat de travail

#Rupture du contrat de travail

#Contrat de travail

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### • Quelle protection pour la femme étrangère enceinte non titulaire d'une autorisation de travail ?

*Les salariées étrangères ne disposant pas de titre autorisant l'activité salariée en France ne bénéficient pas, en principe, des dispositions légales protectrices de la femme enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement.*

Une salariée étrangère titulaire d'une carte de séjour temporaire de vie privée et familiale avec autorisation de travail avait été engagée en qualité d'auxiliaire parentale. Quelques mois plus tard, les époux employeurs ont été informés par la préfecture du refus de l'autorisation de travail demandée par la salariée et de son interdiction d'exercer une activité salariée en France. Convoquée à un entretien de licenciement, la salariée a informé par courrier ses employeurs de son état de grossesse. Le licenciement ayant tout de même été prononcé, la salariée a agi en justice aux fins de le faire annuler. Elle invoquait notamment les dispositions du code du travail relatives à la protection des femmes enceintes.

Il résulte en effet de l'article L. 1225-4 du code du travail que l'employeur ne peut rompre le contrat d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté à moins qu'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Problème : le code du travail prohibe par ailleurs l'emploi d'un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France (C. trav., art. L. 8251-1). Et lorsque le salarié a été embauché légalement et qu'il perd ce titre, l'employeur est tenu de rompre le contrat. Dès lors, comment résoudre le conflit entre ces normes toutes deux impératives ?

Selon la chambre sociale, les dispositions légales protectrices de la femme enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement ne bénéficient pas aux salariées étrangères non munies du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France. Dans sa note explicative de l'arrêt, la Cour de cassation explique qu'il s'agit ici de faire « prévaloir les dispositions de police des étrangers qui sont préalables à l'application d'une protection supposant un contrat de travail susceptible d'exécution ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 15 mars 2017,  
FS-P+B+R+I, n° 15-27.928

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### • Attestation Pôle emp loi : étendue de l'obligation de délivrance par l'employeur

*L'obligation de l'employeur de délivrer des attestations et justifications permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations chômage s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail.*

Ayant pris acte de la rupture de son contrat de travail sans que les documents de rupture lui aient été remis, une salariée avait saisi le juge prud'homal. Les juges du fond ont ordonné la délivrance du certificat de travail, le fait que la prise d'acte produise les effets d'une démission ne dispensant pas, selon eux, l'employeur de cette obligation légale. En revanche, ils ont considéré que la délivrance de l'attestation Pôle emploi ne s'imposait pas dès lors que la salariée ne pouvait prétendre au paiement d'allocations chômage.

C'est cette solution que censure ici la Cour de cassation, qui affirme que l'obligation de délivrance des attestations permettant d'exercer les droits aux prestations chômage s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail. Autrement dit, le fait qu'un salarié ne puisse prétendre au paiement



↳ d'allocations chômage du fait de sa démission est sans conséquences sur l'obligation de lui communiquer l'attestation Pôle emploi.

Rappelons que lorsque le contrat de travail d'un salarié expire ou est rompu, il appartient à l'employeur de délivrer à ce salarié, outre un certificat de travail (C. trav., art. L. 1234-19) et un reçu pour solde de tout compte (C. trav., art. L. 1234-20), une attestation pour Pôle emploi lui permettant d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage (C. trav., art. R. 1234-9). En cas de non-respect de l'obligation de transmission de ce dernier document, l'employeur encourt, sur le plan pénal, une amende de 1 500 € (ou 3 000 € en cas de récidive - C. trav., art. R. 1238-7 et C. pén., art. 131-13).

→ Soc. 15 mars 2017,  
FS-P+B, n° 15-21.232

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### • Quel salaire prendre en compte pour calculer l'indemnité de requalification ?

*Le montant minimal de l'indemnité de requalification est le dernier salaire mensuel perçu, avant la saisine de la juridiction, au sein de l'entreprise ayant conclu le contrat à durée déterminée.*

Le non-respect de la plupart des conditions de recours au contrat à durée déterminée (CDD) ouvre droit à sa requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) (C. trav., art. L. 1245-1), laquelle requalification permet le versement au salarié d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (C. trav., art. L. 1245-2, al 2). Mais de quel salaire s'agit-il précisément ?

Un salarié avait conclu plusieurs contrats avec différentes entreprises d'un même groupe : d'abord un premier CDD avec une entreprise du groupe Cauval Industries ; puis un second avec une deuxième entreprise du groupe ; enfin, un CDI avec la société Valmont était passé au service de la société CI, puis Dunlopillo, avant que son contrat soit transféré à la société OC Management, chacune de ces sociétés appartenant également au groupe Cauval Industries.

Si la cour d'appel avait accordé des indemnités de requalification fondées sur un mois de son salaire moyen mensuel à l'époque de chacun des CDD conclus avec les deux premières entreprises, le salarié faisait valoir que l'indemnité devait être calculée selon la dernière moyenne de salaire mensuel perçu avant la saisine du juge, autrement dit par référence aux salaires versés par la société OC Management à la suite de la relation de travail entamée avec la société Valmont.

La Cour de cassation rejette cependant cette argumentation, au motif que le salaire pertinent est le dernier salaire mensuel perçu au sein de l'entreprise qui avait conclu le CDD. Selon la haute juridiction, la cour d'appel a donc à juste titre écarté de l'assiette de calcul des indemnités de requalification les salaires perçus dans le cadre de la relation de travail nouée avec un autre employeur (en l'occurrence la société Valmont).

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 26 avr. 2017,  
FS-P+B, n° 15-26.817



#### Conditions d'utilisation :

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