



## Licenciement abusif et refus attestation assedic sans papiers

Par **raphi**, le **01/02/2012** à **21:06**

Bonjour,

Mon conjoint étranger et "sans papiers" a travaillé 5 ans (depuis 2005) dans une société de nettoyage.

Avec l'aide de son employeur, ils ont fait un dossier de demande de titre de séjour en 2007 via une autre entreprise que son patron possède. La demande a été refusée.

En 2009, ils ont refait une demande via sa vraie société, et toujours avec son employeur. La demande a été également rejetée mais entre temps les relations se sont dégradées entre eux deux.

Fin 2010, son employeur l'a licencié à cause de faux papiers présentés à son embauche en disant qu'il était au courant depuis 2009 et sa dernière demande. Tout ça sans attestation emploi pour assedic (donc impossibilité de demander le chômage) ni indemnités ni mention de la première tentative avec son autre société.

Mon conjoint a retrouvé du travail pendant 1 an et a réussi à obtenir ses papiers grâce à moi. On a déménagé pour raison professionnelle récemment et aujourd'hui il ne peut pas s'inscrire au chômage car son employeur précédent lui refuse toujours l'attestation sous motif qu'il était sans papiers!

conclusion : on souhaite attaquer cet employeur pour licenciement abusif car on a la preuve qu'il était déjà au courant dès 2007 à la 1er demande (et même dès son embauche) + récupérer l'attestation chômage qu'il refuse de transmettre.

Notre démarche est elle justifier?

Par **pat76**, le **02/02/2012** à **19:13**

Bonjour

Votre démarche est justifiée et je vous conseille de vous faire aider par un syndicat pour effectuer vos réclamations dans un premier temps auprès de l'employeur et ensuite devant le Conseil des Prud'hommes.

Vous avisez également l'inspection du travail.

Par **raphi**, le **02/02/2012** à **20:02**

Merci pour votre réponse.

Je suis un peu dépitée car j'ai contacté un avocat qui pense que si il a été licencié pour "faux-papiers", il ne peut pas récupérer son attestation. Donc pas de chômage malgré qu'il cotise, paie ses impôts etc...

Et concernant le licenciement abusif, il me dit que les prudhommes sont frileux, même si on a les preuves que l'employeur était au courant depuis 5 ans.

En gros sans papiers = sans droit...?

Je suis donc à la recherche d'un avocat spécialisé en droit du travail et droit des étrangers sur Paris pour lancer ces démarches.

Comment prévenir l'inspection du travail?

Par **alterego**, le **03/02/2012** à **00:06**

Bonjour

"son employeur précédent lui refuse toujours l'attestation sous motif qu'il était sans papiers!"

Voulez-vous dire qu'il demande à bénéficier des allocations chômage pour la période où il était en situation irrégulière ?

Merci de préciser

Cordialement

Par **Nico37**, le **03/02/2012** à **00:08**

Si oui sachez que c'est possible mais que la démarche est lourde et parfois un brin longue mais toujours le coup d'être effectuée !

Par raphi, le 03/02/2012 à 01:15

"Voulez-vous dire qu'il demande à bénéficier des allocations chômage pour la période où il était en situation irrégulière ?"

=> Ça me paraissait logique puisque que pendant ces 5 années en irrégulier + 1 en situation régulière il a cotisé comme tout le monde au chômage, il a payé ses impôts et il ne s'est pas caché puisque il a fait 2 demandes de régularisation refusées avant d'en faire une dernière acceptée.

Mais apparemment ce n'est pas aussi logique que ça.

Par alterego, le 03/02/2012 à 09:00

Bonjour

[citation] **"il a fait 2 demandes de régularisation refusées"** [/b][[/citation]

J'avais donc bien compris. J'ai préféré vous le demander ne sachant pas auquel des deux employeurs vous faisiez référence.

[citation] **" Fin 2010, son employeur l'a licencié à cause de faux papiers présentés à son embauche "** [/b][[/citation] En qualité de conseil, j'ai eu à connaître à diverses reprises ce cas. Régularisés ou non, les "salariés" n'ont jamais fait de vagues lorsque j'en ai eu connaissance de faux et que j'ai invité les employeurs à les licencier durant la période litigieuse.

Ce n'est pas l'employeur qui lui a remis de faux papiers, n'invertissons pas les choses. Si l'employeur avait su en 2007 qu'il s'agissait de faux, il ne l'aurait pas aidé à faire une demande et moins encore une seconde en 2009.

Libre à votre concubin d'engager une procédure pour licenciement abusif. Sachez toutefois que ce licenciement ne l'a pas été.

A compter de la situation régulière, évidemment ses droits sont ouverts comme pour tout salarié.

Cordialement

[citation] **Ces informations n saurient remplacer la consultation de votre Conseil habituel ou de tout autre professionnel du droit.** [/b][[/citation]

Par raphi, le 03/02/2012 à 09:44

L'employeur l'a "aidé" en 2007 dans une première demande via une des 2 sociétés qu'il possède. Puis comme ça été refusé ils ont refait une demande en 2009 avec l'autre société dont il est gérant également.

Désolée de vous décevoir monsieur mais c'est ce qui c'est passé!!!!

Mon conjoint n'était pas en situation régulière mais dans mon subconscient ça ne donne pas le droit à son employeur de le ré employer à sa guise et de le licencier la 2ème fois comme un torchon car il commençait à flipper .

Et pour finir l'employeur était au courant dès 2005 car cet homme n'emploie que des gens sans papiers ou avec dès faux.

Par **alterego**, le **03/02/2012 à 11:27**

Ne soyez pas désolée, je n'ai jamais soutenu le contraire et j'ai bien lu que l'entrepreneur avait embauché votre concubin dans deux entreprises différentes et que la demande de 2007 n'ayant pas abouti, il avait aidé votre ami une seconde fois en 2009.

Pardonnez-moi, la vie n'est pas ce qui se passe dans notre subconscient mais les faits. Votre concubin a travaillé pour deux sociétés ayant à leur tête la même personne, il n'y rien d'illégal à cela et consécutivement aucune faute de la part de cette dernière.

Le dernier alinéa de votre réponse n'engage que vous. Cela ne veut pas dire que ce ne soit pas vrai mais simplement que **"cet homme n'emploie que des gens sans papiers ou avec dès faux"**[/i] est excessif.

Si votre concubin est en droit de penser qu'il a été licencié à tort parce que l'employeur commençait à flipper, il doit garder présent à l'esprit que lui n'a éprouvé aucun scrupule à bafouer la loi.

La réponse de l'avocat consulté est claire elle aussi.

Que cette situation vous contrarie, je n'en doute pas.

Libre à l'intéressé de porter l'affaire devant les Prud'hommes, vous verrez bien, si il n'y a rien à gagner, il y a encore moins à perdre.

Cordialement

**[citation]Ces informations ne sauraient remplacer la consultation de votre Conseil habituel ou de tout autre professionnel du droit[/citation]**

Par **raphi**, le **03/02/2012 à 13:44**

"Votre concubin a travaillé pour deux sociétés ayant à leur tête la même personne, il n'y rien

d'illégal à cela et consécutivement aucune faute de la part de cette dernière"

Je pensais que c'était illégal de garder quelqu'un qui n'était pas en règle? Il aurait du le licencier des 2 sociétés en 2007 et pas le garder dans l'une et le licencier 3 ans plus tard!!!!!!!

Ce n'est pas la peine de poster sur mon sujet, vous comprenez apparemment que ce qui vous arrange à savoir : "il a bafouer la loi".

Certes, mais ça ne donne pas le droit à son employeur de la bafouer aussi et de faire sa justice lui même.

Comme ça ne vous donne pas le droit de le juger "sans scrupule il a bafoué la loi"! vous ne connaissez pas son histoire. Ne jugez pas les gens!

Et oui il emploie que des sans papiers, désolée ça existe, car aucun "français" na envie de nettoyer la merde des autres, c'est pour ça qu'on fait appel à des étrangers. Et c'est le frère de mon conjoint qui les recrutent dans la société en question donc je suis bien placé pour le savoir.

Merci et au revoir

Par **pat76**, le **03/02/2012** à **14:14**

Bonjour

Article L8251-1 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2011-672 du 16 juin 2011 - art. 74

Nul ne peut, directement ou indirectement, 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.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa.

Article L8252-1 du Code du Travail

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 Ier 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 L8252-2 du Code du Travail

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. A 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 L8252-3 du Code du Travail:

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

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 13 novembre 2008; pourvoi

n° 07-40689:

" Les Règles régissant le licenciement ne s'appliquent pas à la rupture du contrat de travail d'un salarié étranger motivé par son emploi irrégulier.

Mme B. a été engagée par une société en qualité de lingère par un contrat à durée déterminée puis par un contrat à durée indéterminée. La salariée qui était de nationalité algérienne, a présenté à l'employeur une demande d'asile territorial et la carte de sécurité sociale de son époux sur laquelle elle figurait comme ayant droit avec ses deux filles. La salariée n'ayant pu fournir ultérieurement d'autorisation de travail, l'employeur l'a licenciée. Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Il résulte de l'article L 341-6 alinéa 2 à 6, devenu l'article L 8252-2 du Code du Travail, que les dispositions des articles L 122-14 et suivants devenus les articles L 1232-2, L 1232-11 et suivants du Code du Travail régissant le licenciement ne s'appliquent pas à la rupture du contrat de travail d'un salarié étranger motivé par son emploi irrégulier."

A vous de voir où est l'intérêt de votre concubin au visa des articles du Code du Travail et de l'arrêt de la Cour de Cassation qui fait jurisprudence.

Par **alterego**, le **03/02/2012** à **14:53**

Je n'ai pas vocation à vous donner les réponses que vous souhaitez lire voire me dicter, alors qu'il me serait plus agréable de le faire.

Je ne vous ai pas répondu pour vous être désagréable mais avec l'expérience que j'ai de ce genre de problèmes.

Bafouer vous choque, disons alors qu'en restant en France en situation irrégulière, votre concubin s'est comporté comme si la loi n'existait pas.

Ce n'est pas un jugement de ma part mais un constat sur la base de vos informations.

L'employeur l'a peut-être bafouée lui aussi, ce qui n'est pas démontré, mais il a déclaré son salarié et a cotisé. C'est tout au moins ce que laisse penser votre question

C'est le frère de votre concubin qui recrute des sans papiers, étonnamment vous ne formez aucun grief contre lui.

Nul ne vous reproche de défendre votre concubin. Notre droit du travail protège les salariés, c'est sa fonction et c'est normal. Mais il a évolué d'une façon si favorable pour eux que je ne comprends pas qu'au bout de tant de temps l'affaire n'ait pas encore été enrôlée aux Prud'hommes.

Cordialement