

TRAVAIL ILLÉGAL Détachement de salariés par une entreprise de travail temporaire établie en Espagne – Liberté de prestation de service vs liberté d'établissement – Critères – Durée de l'activité de l'entreprise – Fraude au détachement (Non bien que la salariée ait travaillé pendant plus de cinq ans pour le compte d'entreprises utilisatrices clientes de l'entreprise de travail temporaire établie en Espagne) – Application du droit espagnol et application résiduelle du « noyau dur » des règles impératives du pays d'accueil au sens de la directive 96/71 – Application des dispositions relatives à la protection de la grossesse, au salaire minimum, aux congés payés et au travail illégal – Marchandage et prêt de main-d'œuvre illicite (non) – Travail dissimulé (non).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ARLES (départage) 22 septembre 2020

Mme B... contre Mme Diana Cervell Rodriguez
(représentante de la société LABORAL TERRA) et autres

EXPOSÉ DU LITIGE

À compter du 25 mars 2013, Mme B... a été embauchée par la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, société de travail temporaire espagnole, dans le cadre de nombreux contrats de travail temporaire (également appelé intérimaire), afin d'être mise à disposition des entreprises utilisatrices suivantes :

- la société VILHET FRUIT : du 03/04/2014 au 08/04/2014, du 01/04/2015 au 30/04/2015, du 11/05/2015 au 30/10/2015, du 18/06/2015 au 30/10/2015, du 08/01/2016 au 26/03/2016, du 01/04/2016 au 31/05/2016, du 08/07/2016 au 30/09/2016, du 31/10/2017 au 31/12/2017 ;
- la société COCCOLO : du 15/01/2015 au 21/01/2015, du 18/06/2015 au 30/10/2015, du 13/08/2015 au 15/09/2015, du 24/09/2015 au 05/10/2015 ;
- la société MEHADRIN SERVICES : du 15/01/2015 au 30/01/2015, du 01/04/2015 au 30/04/2015, du 09/12/2015 au 31/12/2015, du 08/01/2016 au 16/01/2016, du 03/03/2017 au 20/06/2017, du 21/08/2017 au 24/10/2017, du 26/12/2017 au 31/03/2018, du 08/07/2018 au 30/09/2018 ;
- la société LES GRANDES TAILLADES : du 25/03/2013 à « la fin du travail » ;
- la société BPM AGRI : du 19/06/2013 à « la fin du travail » ;
- la société LES MEJEANS : du 27/09/2013 à « la fin du travail » ;
- la société DOMAINE DES GRAVONS : du 03/04/2014 au 08/08/2014.

La salariée, de nationalité marocaine, a ainsi occupé, sur la période allant du 25 mars 2013 au 30 septembre 2018, différents emplois de manutentionnaire (commerce de gros) ou d'ouvrier agricole (production maraîchère ou fruitière).

Il y a deux conventions collectives applicables, en fonction des sociétés concernées :

- celle relative au commerce de gros, pour la société VILHET FRUIT ;
- celle relative aux exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône, pour la SARL LE CLOS DES HERBES et l'EARL DOMAINE DES GRAVONS.

Le 09 juin 2018, Mme B... et le syndicat professionnel « Union locale CGT AVIGNON » ont saisi le Conseil

de Prud'hommes d'ARLES afin d'obtenir, à l'encontre de la société intérimaire et des sociétés utilisatrices, diverses condamnations. Mme B... a sollicité un rappel de salaire, la requalification des contrats de mission en un contrat à durée indéterminée et a demandé, *in solidum*, la condamnation de la société intérimaire et des sociétés utilisatrices à lui payer les indemnités de rupture, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par ordonnance du 15 octobre 2018, le Président du Conseil de Prud'hommes d'ARLES a ordonné que l'affaire relevait de la section COMMERCE.

Par jugement avant dire droit du 06 décembre 2018, la section COMMERCE du Conseil de Prud'hommes d'ARLES :

- a ordonné une mission de conseillers-rapporteurs, avec pour mission principale de se faire remettre divers documents concernant les différentes relations de travail de Mme B... avec les entreprises présentes aux débats, et entendre plus généralement ces dernières ;
- a demandé aux agents de contrôle de la DDTE du VAUCLUSE de remettre les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'œuvre dont ils disposeraient.

Un rapport a été déposé par les 2 conseillers-rapporteurs le 14 janvier 2019.

Par ordonnance du 14 janvier 2019, les conseillers-rapporteurs ordonnaient à la DIRECCTE LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRÉNÉES et à la DIRECCTE PACA de leur remettre les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'œuvre dont ils disposeraient.

Cette ordonnance n'a pas donné lieu à une réponse.

Par ordonnance du 02 mai 2019, publiée au bulletin officiel espagnol le 13 juin 2019, la Société LABORAL TERRA 2010 ETT SL a été placée en « *procedimiento de Concurso Abreviado [CNA]* » (liquidation judiciaire) et Mme Diana CERVELL RODRIGUEZ a été désignée comme « *Administrador/es Concursal/es* ». Or, il ressort des annexes au Règlement CE du Conseil du 29 mai 2000, modifié le 27 avril 2006, relatif aux procédures européennes d'insolvabilité,

que les procédures espagnoles d'insolvabilité et de liquidation judiciaire sont dénommées « *concurso* », et que l'organe ayant pour fonction d'administrer et de liquider les biens du débiteur « *administratores concursales* ».

Mme Diana CERVELL RODRIGUEZ, ès qualités de mandataire de la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, et l'AGS-CGEA FAILLITE TRANSNATIONALE ont été mises en cause le 11 décembre 2019.

Mme B... et le syndicat professionnel « Union locale CGT AVIGNON »

Lors de l'audience du 16 juin 2020, Mme B... et le syndicat professionnel « Union locale CGT AVIGNON » se sont référés à leurs dernières conclusions du 06 mai 2020 et ont demandé au Conseil de Prud'hommes, de :

- fixer la créance à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010 avec condamnation solidaire de l'ensemble des sociétés utilisatrices, aux sommes suivantes de nature salariale :
 - * rappels de primes de précarité sur salaires versés : 1 569,27 euros,
 - * rappel de congés payés sur salaires versés : 1 726,20 euros,
 - * rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : 5 103,50 euros,
 - * retenues frauduleuses sur salaires (impôts) : 313,85 euros,
 - * rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : 5 241,81 euros,
 - * indemnité de précarité sur rappels de salaire : 524,18 euros,
 - * congés payés sur rappels de salaire et primes : 576,60 euros,
 - * rappels de salaire (salaires + primes) pour rupture anticipée d'un contrat de mission (du 14 février 2018 au 09 juin 2018 – date du congé maternité : 10/06/2018) : 7 010,84 euros ;
- fixer la créance à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010 avec condamnation, *in solidum*, de l'ensemble des sociétés utilisatrices, à lui payer la somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour prêt illicite de main-d'œuvre ;
- fixer la créance à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010 avec condamnation, *in solidum*, de l'ensemble des sociétés utilisatrices, à lui payer la somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour marchandage ;
- fixer la créance à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010 avec condamnation, *in solidum*, de l'ensemble des sociétés utilisatrices, à lui payer la somme de 3 500 euros de dommages et intérêts pour privation du bénéfice de la législation sur les accidents du travail ;
- fixer la créance à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010 avec condamnation, *in solidum*, de l'ensemble des sociétés utilisatrices, à lui payer les sommes suivantes :

- * indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 10 878 90 euros,
- * indemnité légale de licenciement (pour cinq ans d'ancienneté) : 842,17 euros,
- * indemnité de requalification : 1 436,31 euros,
- * indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement : 1 436,31 euros,
- * indemnité de préavis de deux mois : 2 872,62 euros,
- * congés payés : 287,26 euros,
- * dommages et intérêts : 8 617,86 euros,
- * condamner les sociétés précitées à remettre les documents sociaux habituels sous astreinte de 150 euros par jour de retard (bulletin de paye rectificatif, nouveau reçu pour solde de tout compte, nouveau certificat de travail mentionnant le préavis de deux mois, nouvelle attestation pour Pôle emploi) en fonction de la décision à intervenir ;
- fixer la créance de l'UL CGT AVIGNON à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010 à la somme de 10 000 euros au titre du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession des intérimaires et salariés relevant de la CCN du Commerce de Gros ;
- condamner les sociétés utilisatrices à payer à l'UL CGT AVIGNON la somme de 1 000 euros, au titre du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession des intérimaires et salariés relevant de la CCN du Commerce de Gros ;
- condamner solidairement Mme DIANA CERVELL RODRIGUEZ, mandataire liquidateur à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010, et l'ensemble des sociétés utilisatrices, à verser la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile au bénéfice de Mme B... ;
- condamner solidairement Mme DIANA CERVELL RODRIGUEZ, mandataire liquidateur à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010, et l'ensemble des sociétés utilisatrices, à verser la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile au bénéfice de l'UL CGT AVIGNON ;
- condamner solidairement Mme DIANA CERVELL RODRIGUEZ, mandataire liquidateur à la procédure de liquidation judiciaire de la société LABORAL TERRA 2010, et l'ensemble des sociétés utilisatrices aux dépens ;
- ordonner l'exécution provisoire sur le tout, ou à tout le moins sur les sommes et obligations visées à l'article R. 1454-28 du Code du travail ;
- lui donner acte de son désistement à l'égard de la société LES GRANDES TAILLADES.

(...)

MOTIFS

Conformément à l'article 472 du Code de procédure civile, si le défendeur ne comparaît pas, le juge est fondé à statuer sur le fond et à faire droit à la demande dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée.

Il convient, par ailleurs, de constater que la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL ayant été placée en « *procedimiento de Concurso Abreviado [CNA]* » (liquidation judiciaire), il ne peut être procédé à son encontre par voie de condamnation, mais seulement par fixation de la créance dans le cadre de la procédure collective (article L. 622-22 du Code de commerce).

Il convient, également, de noter que la plupart des contrats et bulletins de salaire versés aux débats ne sont pas traduits en langue française, en contrariété avec les dispositions de l'article R. 1263- 2 du Code du travail qui imposent à l'employeur de faire procéder à une telle traduction.

Sur le désistement à l'égard de la société LES GRANDES TAILLADES

Il y a lieu de donner acte à Mme B... et au syndicat professionnel « Union locale CGT AVIGNON » de leur désistement à l'égard de la société LES GRANDES TAILLADES.

Sur la régularité du détachement

La directive 96/71/CE du 16 décembre 1996, concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, prévoit qu'une entreprise de travail temporaire (ETT), régulièrement établie à l'étranger, peut détacher des salariés temporairement auprès d'une entreprise utilisatrice en FRANCE (disposition qui a été transposée à l'article L. 1262- 2 du Code du travail).

Le règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 (qui a repris les dispositions de la convention de ROME du 19 juillet 1980) prévoit, dans ses articles 3 et 8, que le contrat de travail est régi par la loi choisie par les parties et qu'à défaut de choix explicite de la part de celles-ci, la loi applicable au contrat de travail sera la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays.

Le travail temporaire se caractérise par l'établissement d'une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, le salarié en mission et l'entreprise utilisatrice, cette relation se matérialisant par l'établissement de deux contrats :

- un contrat de « mise à disposition » (« *contrato de puesta a disposicion* ») conclu entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire ;
- et un contrat de « travail temporaire » (« *contrato de trabajo de duracion determinada* ») conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur intérimaire, chacun des deux obéissant à des exigences propres fixées par la loi.

En l'espèce, la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, entreprise de travail temporaire (ETT) régulièrement établie en ESPAGNE, a détaché des salariés temporairement auprès d'entreprises utilisatrices en FRANCE (article L. 1262-2 du Code du travail).

En effet, l'article L. 1262-2 du Code du travail dispose que :

« Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire national peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre V du présent livre relatives au travail temporaire sont applicables aux salariés détachés dans le cadre d'une mise à disposition au titre du travail temporaire, à l'exception des articles L. 1251-32 et L. 1251-33 pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans leur pays d'origine. »

Mme B... fait valoir que :

- Elle a été recrutée en FRANCE pour travailler en FRANCE pour le compte d'entreprises françaises, ce qui exclut l'application du statut de salariée détachée ;
- Les contrats de travail intérimaires, signés sous couvert du détachement selon le droit de l'Union européenne, constituent une véritable « fraude » aux droits des salariés embauchés ;
- Ce mécanisme permet à la société LABORAL TERRA de prétendre à l'application de la loi espagnole qui est moins favorable que la loi française, au regard, notamment, du salaire minimum et des droits sociaux du salarié ;
- En conséquence, la salariée est bien fondée, dans le cadre de la loi française en totalité applicable, à solliciter la requalification du contrat de travail en un contrat à durée indéterminée.

Mais, c'est à celui qui se prévaut de la « fraude » de la démontrer.

Or, Mme B... échoue à rapporter la preuve d'une telle fraude, pour les raisons suivantes.

La directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 permet à une entreprise de travail temporaire de « détacher temporairement » des salariés, à la double condition énoncée à l'article L. 1262- 2 du Code du travail précité :

- qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié ;
- et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Or, en l'espèce, il est produit les contrats de travail entre la société LABORAL TERRA et Mme B... qui prévoient, implicitement, l'application de la loi espagnole pour les raisons suivantes :

- Les contrats ont été, en tout ou partie, rédigés en langue espagnole en faisant figurer en l'en-tête du « *ministerio de trabajo y asuntos sociales* » ;
- Les deux parties ont déclaré un siège social ou un domicile en ESPAGNE mentionné dans les contrats de travail ;

– Il est convenu (huitièmement) que le contrat est régi par la législation en vigueur applicable et notamment un ensemble de textes espagnols (article 12 et 15 du statut des travailleurs, etc.) ;

– Le contrat prévoit une clause de renonciation expresse au for des parties (la loi du lieu où l'affaire a été portée) ; la juridiction compétente désignée est celle du siège de LABORAL TERRA en ESPAGNE à VILA-REAL (treizièmement).

Par ailleurs, la relation de travail a subsisté durant la période de détachement, étant observé que l'entreprise de travail temporaire a pour objet exclusif de mettre des salariés à la disposition provisoire d'entreprises utilisatrices (article L. 1251-2 du Code du travail).

Dès lors, les deux conditions de légalité du détachement prévues par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 ont bien été respectées en l'espèce.

La circonstance que les contrats de travail ont été signés en FRANCE ne peut permettre de caractériser une « fraude » au droit communautaire, qui n'impose nullement la signature du contrat dans le pays où est établie l'entreprise de travail temporaire (et étant observé que la condition « d'antériorité de la relation salariale » n'est pas requise pour les entreprises de travail temporaire).

De même, la circonstance que les détachements ont été réalisés en FRANCE sur de longues périodes, sans retour en ESPAGNE, ne peut permettre de démontrer une fraude, alors que :

– Il n'est pas contesté que l'intéressée, de nationalité marocaine, dispose d'un titre de séjour en ESPAGNE qui caractérise ses liens avec ce pays (qu'il désigne comme le lieu de son domicile dans ses contrats de travail) ;

– L'existence d'une résidence en FRANCE depuis plusieurs années ne permet pas, à elle seule, de conclure à un détournement de la législation applicable en matière de détachement ;

– La salariée a travaillé, à travers plusieurs contrats du 25 mars 2013 au 30 septembre 2018, soit pendant plus de cinq ans ; toutefois, ces contrats étaient conclus pour des durées oscillant entre quelques jours et 6 mois, étant observé que la salariée a travaillé pour des entreprises utilisatrices différentes sur l'ensemble de la durée (et non pas pour une seule entreprise) ;

– Ainsi, la durée des différents contrats répond bien au caractère « temporaire » du détachement prévu à l'article L. 1262-2 précité.

– Au regard de l'absence de « fraude » au statut du travailleur détaché, il convient de juger que le détachement de Mme B... est conforme à l'article L. 1262-2 du Code du travail et que le contrat de travail est soumis au droit espagnol.

Sur l'application résiduelle du « noyau dur »

La directive 96/71CE du 16 décembre 1996 prévoit l'application aux salariés détachés d'un « noyau

dur de règles impératives » à respecter dans le pays d'accueil.

Ainsi, la loi française est toujours applicable dans les domaines mentionnés à l'article L. 1262-4 du Code du travail :

« Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :

(...)

– 6o *Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;*

– 8o *Salaires minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés ;*

– 10o *Travail illégal. »*

En d'autres termes, une salariée détachée bénéficie des dispositions du Code du travail français relatives au SMIC ou au minimum conventionnel. En revanche, les cotisations sociales (maladie, vieillesse, chômage) sont payées par l'employeur dans le pays d'origine.

En l'espèce, le détachement étant régulier, la salariée est infondée à solliciter l'application de la loi française sauf en ce qui concerne la discrimination liée au licenciement en raison de l'état de grossesse, la violation du salaire minimum, des congés payés et du travail illégal.

Sur le prêt illicite de main-d'œuvre et le délit de marchandage

Selon l'article L. 8231-1 du Code du travail, le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'élué l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit.

Aux termes de l'article L. 8241-1 du Code du travail, toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre des « dispositions du présent code relatives au travail temporaire ».

Sur le fondement de ces textes, Mme B... fait valoir que :

– la relation commerciale entre la société LABORAL TERRA et les sociétés utilisatrices avait pour objet exclusif la mise à disposition de salariés dans le cadre de contrats de mission frauduleux ;

– l'opération en cause aboutissait à écarter frauduleusement l'application de la convention collective nationale du commerce de gros.

Mais, il résulte d'un courrier du 03 janvier 2019, rédigé dans le cadre de la mission de conseillers rapporteurs, que la DIRECCTE du VAUCLUSE, Pôle Travail, a fait savoir « qu'elle ne disposait d'aucun renseignement ou document de nature à établir pour les salariés demandeurs aux diverses instances des faits susceptibles de caractériser les délits de travail dissimulé, prêt de main-d'œuvre ou marchandage, tels que juridiquement définis aux articles L. 8221-5, L. 8241-1, L. 8231-1 du Code du Travail ». Elle a ajouté que l'entreprise LABORAL TERRA 2010 ETT SL a procédé, en 2015, aux déclarations administratives de détachement en application de l'article L. 1262-2 du Code du travail.

Ainsi, alors que le détachement en FRANCE est régulier et que l'intention requise par les dispositions des articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du Code du travail n'est pas établie par Mme B..., il convient de la débouter de ses demandes de dommages et intérêts à ce titre.

Sur la privation du bénéfice de la législation sur les accidents du travail

Il y a lieu de débouter Mme B... de sa demande pour privation du bénéfice de la législation sur les accidents du travail qui n'est ni motivée ni justifiée.

Sur les rappels de salaire

– Sur la demande concernant la société LABORAL TERRA

L'article R. 1263-1 du Code du travail (dans sa version en vigueur aux faits de l'espèce) dispose que :

« I. L'employeur établi hors de France conserve sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire national [...] les documents mentionnés au présent article.

II. Les documents requis aux fins de vérifier les informations relatives aux salariés détachés sont les suivants :

[...]

2° Le cas échéant, le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui prévu à l'article R. 1262-13.

3° Lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois, les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes :

- a. salaire minimum, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- b. période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration ;
- c. congés et jours fériés et éléments de rémunération s'y rapportant ;
- d. conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, le cas échéant ;

e. s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié... »

– Sur la violation du salaire minimum

En l'espèce, Mme B... se plaint de ce que la société LABORAL TERRA n'a pas respecté le salaire minimum conventionnel applicable dans le secteur du commerce de gros, ni le montant du SMIC.

Elle revendique, par exemple, pour le mois de mai 2015 (« del 11 de Mayo al 31 de Mayo 2015 ») avoir été payée pour un taux net de 7,47 euros pour 131,73 heures alors que le taux du SMIC est de 9,61 euros et le taux de la convention collective du commerce de gros de 9,63 euros.

À la lecture du bulletin de salaire (« Recibo individual justificativo del pago de salarios »), il est indiqué un « salario de base » de « 1 074,28 euros ». En revanche, il n'est nullement précisé le nombre d'heures travaillées, les éventuelles heures supplémentaires et le taux horaire applicable.

Ainsi, il est contraire à l'article R. 1263-1 précité, pour l'employeur, de ne pas avoir fait figurer sur les contrats de travail la mention relative au salaire minimum, ni celle relative aux heures payées au taux normal ou majoré.

Or, c'est à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il a payé la salariée en fonction des heures réellement effectuées, en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour les heures supplémentaires, et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

Au regard du manquement de la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL dans l'application de cette règle, il y a lieu de faire droit aux demandes indemnitaires de la salariée, telles qu'elles figurent dans le tableau récapitulatif de ses conclusions.

Le manque à gagner revendiqué par Mme B... étant de 5 241,81 euros (il convient de rappeler que le dispositif des conclusions du 06 mai 2020 fait apparaître, en page 26, des demandes contradictoires entre elles ; les demandes retenues sont celles figurant dans la partie « discussion » de ces conclusions), il conviendra d'inscrire cette somme au passif de la liquidation de l'entreprise de travail temporaire.

– Sur les retenues de salaire

Il convient de faire droit aux demandes de Mme B... qui critique des retenues non justifiées sur le bulletin de salaire (au titre des « deducciones » la ligne : « impuesto sobre la renta de las personas físicas » sur les bulletins de paie et d'un prétendu « embargo à l'importation »).

– Sur les congés payés

Mme B... se plaint de ce que la société LABORAL TERRA n'a versé aucun congé payé avant le mois de mai 2016, se contentant, par la suite, de rémunérer des indemnités de « vacaciones » d'un montant très inférieur au minimum légal français.

Or, l'article L. 1251-19 du Code du travail dispose que le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée. Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et « ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission ».

Il y a lieu de faire droit à la demande de Mme B... qui expose avoir perçu, entre janvier 2015 et mai 2017, la somme de 15 962,72 euros de salaires brut, d'inscrire la somme de 1 569,27 euros au passif de la liquidation de l'entreprise de travail temporaire.

– Sur l'indemnité de précarité

En revanche, il y a lieu de se déclarer incompétent au sujet des demandes d'indemnité de précarité formulées par Mme B..., qui ne sont pas visées dans la liste limitative de l'article R. 1263-1 du Code du travail précité.

Dès lors, il y a lieu de fixer la créance (à titre chirographaire) de Mme B... au passif de la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL aux sommes suivantes (à noter que des montants incohérents et contradictoires figurent dans le dispositif des conclusions de Mme B...):

- rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : 5 241,81 euros ;
- congés payés sur rappels de salaire : 524,18 euros ;
- retenues frauduleuses sur salaires (au titre des « deducciones », de la ligne : « impuesto sobre la renta de las personas físicas » et de « importe embargo » sur les bulletins de paye) : 313,85 euros ;
- indemnité compensatrice de congés payés jamais versée : 1 569,27 euros.

– Sur la demande concernant les sociétés utilisatrices

L'article L. 1251- 52 du Code du travail dispose que :

« En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés temporaires et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise. »

L'article R. 1251-20 du même code précise que l'entreprise de travail temporaire est considérée comme « défaillante » lorsqu'elle fait l'objet d'une procédure collective.

L'article R. 1251-27 du même code ajoute que :

« Les salariés, les organismes de sécurité sociale et les institutions sociales ont une action directe contre l'entreprise utilisatrice substituée, même lorsque celle-ci s'est acquittée en tout ou en partie des sommes qu'elle devait à l'entrepreneur de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés. »

En l'espèce, Mme B... sollicite la condamnation de chacune des entreprises utilisatrices au paiement des salaires qu'elle n'a pas perçus.

En application de l'article L. 1251-52 précité, les entreprises utilisatrices sont tenues, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, au paiement des sommes restant dues au salarié pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise. Il y a lieu de constater l'insuffisance de la caution, qui n'a pas été mise en cause par la société LABORAL, ni par aucune des parties.

Les sociétés utilisatrices ne sauraient, en revanche, être tenues à une condamnation globale « solidaire » ou *in solidum* entre elles, alors qu'elles n'ont aucun lien de droit et que la salariée a travaillé à des périodes différentes chez chacune d'elles, ce qui signifie qu'elles ne peuvent être tenues à une dette commune envers elle.

Il convient, en vertu de l'article L. 1251-52 du Code du travail précité, de déclarer qu'elles substitueront la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, considérée comme défaillante au regard de la procédure de « concurso », mais uniquement pour les périodes travaillées par la salariée dans leurs effectifs.

C'est en vain que les sociétés utilisatrices prétendent avoir respecté le salaire minimum en produisant le contrat de mise à disposition qu'elle a conclu avec la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, alors que la salariée dispose d'une « action directe » à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, conformément à l'article R. 1251-27 précité.

C'est en vain également que certaines sociétés utilisatrices font valoir que la convention collective de commerce de gros n'a pas vocation à s'appliquer, dès lors que leur condamnation est fondée sur la nécessité de « substituer » la défaillance de l'entreprise de travail temporaire, conformément aux dispositions de l'article L. 1251-52 du Code du travail précité.

Ainsi, il y a lieu de fixer les indemnités dues par les entreprises suivantes aux sommes suivantes (selon le tableau de décompte du rappel de salaire de la demanderesse) :

– **la société VILHET FRUIT** : du 03/04/2014 au 08/04/2014, du 01/04/2015 au 30/04/2015, du 11/05/2015 au 30/10/2015, du 18/06/2015 au 30/10/2015, du 08/01/2016 au 26/03/2016, du 01/04/2016 au 31/05/2016, du 08/07/2016 au 30/09/2016, du 31/10/2017 au 31/12/2017 : 68,15 € + 764,35 € + 345,69 € + 1 355,64 € + 294,09 € + 232,15 € + 87,99 € + 246,03 € + 244,19 € + 599,08 € + 53,53 € + 467,75 € = **4 758,64 €** ;

– **la société COCCOLO** : du 15/01/2015 au 21/01/2015, du 18/06/2015 au 30/10/2015, du 13/08/2015 au 15/09/2015, du 24/09/2015 au 05/10/2015 : 345,69 € + 1 355,64 € + 294,09 € + 232,15 € = **2 227,57 €** ;

– **la société MEHADRIN SERVICES** : du 15/01/2015 au 30/01/2015, du 01/04/2015 au 30/04/2015,

du 09/12/2015 au 31/12/2015, du 08/01/2016 au 16/01/2016, du 03/03/2017 au 20/06/2017, du 21/08/2017 au 24/10/2017, du 26/12/2017 au 31/03/2018, du 08/07/2018 au 30/09/2018, soit **198,13 €** (seul le mois de décembre 2015 est comptabilisé, la société MEHADRIN SERVICES contestant que Mme B... ait accompli une mission en son sein pour les périodes du 15 au 30 janvier 2015, du 1^{er} au 30 avril 2015, du 08 au 16 janvier 2016 et du 8 juillet au 30 septembre 2018 et alors que Mme B... ne produit aucun contrat pour ces périodes).

Il convient, en revanche, de déclarer irrecevable Mme B... de ses demandes à l'encontre des sociétés suivantes, au regard de la prescription des faits, le délai de prescription de l'action en paiement des salaires étant de trois ans (article L. 3245-1 du Code du travail) :

- à l'encontre de la société BPM AGRI, où elle revendique avoir travaillé du 19/06/2013 ;
- à « *la fin du travail* » (la société reconnaissant deux jours de travail) ;
- à l'encontre de la société LES MEJEANS où elle revendique avoir travaillé du 27/09/2013 à « *la fin du travail* » ;
- à l'encontre de la société DOMAINE DES GRAVONS : où elle revendique avoir travaillé du 03/04/2014 au 08/08/2014.

En conséquence, il y a donc lieu de condamner la **société VILHET FRUIT** à payer à Mme B... :

- rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : **4758,64 euros** ;
- congés payés sur rappels de salaire : **475,86 euros** ;
- retenues frauduleuses sur salaires (au titre des « *deducciones* », de la ligne : « *impuesto sobre la renta de las personas físicas* » et de « *importe embargo* » sur les bulletins de paye) : **284,92 euros** ;
- indemnité compensatrice de congés payés jamais versée : **1424,62 euros**.

Il y a donc lieu de condamner la **SAS COCCOLO** à payer à Mme B... :

- rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : **2227,57 euros** ;
- congés payés sur rappels de salaire : **222,75 euros** ;
- retenues frauduleuses sur salaires (au titre des « *deducciones* », de la ligne : « *impuesto sobre la renta de las personas físicas* » et de « *importe embargo* » sur les bulletins de paye) : **133,37 euros** ;
- indemnité compensatrice de congés payés jamais versée : **666,88 euros**.

Il y a donc lieu de condamner la **société MEHADRIN SERVICES** à payer à Mme B... :

- rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : **198,13 euros** ;
- congés payés sur rappels de salaire : **19,81 euros** ;
- retenues frauduleuses sur salaires (au titre des « *deducciones* », de la ligne : « *impuesto sobre la renta de las personas físicas* » et de « *importe embargo* » sur les bulletins de paye) : **11,86 euros** ;
- indemnité compensatrice de congés payés jamais versée : **59,31 euros**.

– *Sur la nullité du licenciement en raison de la grossesse de la salariée*

Mme B... soutient que :

- Elle a subi une rupture anticipée de son contrat de travail, l'employeur n'entendait pas la conserver en raison de son état de grossesse ;
- L'article 1132-1 du Code du travail interdit toute discrimination liée à l'état de grossesse ;
- Tout licenciement fondé sur une discrimination est nul.

L'article L. 1225-4 du Code du travail dispose que :

« *Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.*

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'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. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa. »

La protection est relative aux périodes suivantes : le temps de la grossesse depuis son constat médical jusqu'au point de départ, réel ou virtuel, en congé de maternité.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le dernier contrat de mission qui liait Mme B... à la société MEHADRIN SERVICES ait dû prendre fin en mars 2018. Les conseillers-rapporteurs ont interrogé M. RHORBAL sur les circonstances de la rupture du contrat de travail. Ce dernier a indiqué être au courant de la grossesse de la salariée dès le 02 février 2018, mais qu'elle a refusé de se rendre en ESPAGNE et qu'il a alors rompu le contrat.

Il s'en déduit qu'en connaissance de l'état de grossesse de sa salariée, l'employeur a rompu unilatéralement le contrat de travail sans justifier ni d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ni de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

La nullité du licenciement est prononcée par le juge lorsque le licenciement est illégal en référence aux cas de nullité strictement prévus par la loi ou illicite si une liberté fondamentale est violée ; le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement.

La nullité du licenciement n'implique pas nécessairement de démontrer l'existence d'une discrimination puisqu'elle s'étend également

aux situations de violation d'un statut protecteur, notamment celui de la maternité.

Il est constant que le licenciement d'une salariée en état de grossesse ou en congé de maternité est nul selon les articles L. 1225-4, L. 1225-4-1, L. 1225-5, L. 1225-71 du Code du travail.

Il convient, en conséquence, de prononcer l'annulation du licenciement de Mme B... survenu en février 2018.

L'article L. 1225-71 du Code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, dispose : « *L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1* ».

Dès lors, il y a lieu de faire droit aux demandes indemnitaires de Mme B... et de fixer sa créance au passif de la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL aux sommes suivantes (à titre chirographaire) :

- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : **10 878,90** euros ;
- indemnité légale de licenciement (pour cinq ans d'ancienneté) : **842,17** euros ;
- indemnité de requalification : **1 436,31** euros ;
- indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement : **1 436,3** euros ;
- indemnité de préavis de deux mois : **2 872,62** euros ;
- congés payés : **287,26** euros.

Dommages et intérêts : **8 617,86** euros.

En revanche, il y a lieu de débouter Mme B... de sa demande de condamnation à l'encontre des sociétés utilisatrices de ce chef, puisqu'elles ne sont pas responsables de l'illégalité du licenciement.

Sur l'intervention volontaire de l'Union locale CGT

Aux termes de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont un intérêt à agir dès lors que les faits portent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Le syndicat a pour objet social la protection des intérêts matériels et moraux de ses membres et il assure la défense des intérêts de la collectivité de travail, ainsi que la protection de ses représentants.

Il a ci-dessus été jugé que les dispositions d'ordre public relatives au salaire minimum légal ont été violées, ce qui porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat.

Il résulte de la procédure que le syndicat est régulièrement intervenu aux côtés de Mme B... pour la soutenir dans ses démarches, peu important que ses démarches aient dépassé le strict cadre du ressort du VAUCLUSE.

L'action du syndicat est donc recevable.

Celle-ci a causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il convient de fixer à **1 500** euros pour la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL et

à **100** euros pour chaque entreprise utilisatrice (la société VILHET FRUIT SAS, la SAS COCCOLO et la société MEHADRIIN SERVICES).

Il y a lieu, toutefois, de déclarer irrecevable le syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON » de ses demandes à l'encontre des sociétés BPM AGRI, LES MEJEANS et DOMAINE DES GRAVONS, au regard de la prescription des faits.

Sur la garantie de l'Unédic Délégation AGS FAILLITE TRANSNATIONALE

Aux termes des articles L. 3253-18-1 et 3253-18-3 du Code du travail :

« *Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 assurent le règlement des créances impayées des salariés qui exercent ou exerçaient habituellement leur activité sur le territoire français, pour le compte d'un employeur dont le siège social, s'il s'agit d'une personne morale, ou, s'il s'agit d'une personne physique, l'activité ou l'adresse de l'entreprise est situé dans un autre État membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, lorsque cet employeur se trouve en état d'insolvabilité* » et « *La garantie due en application de l'article L. 3253-18-1 porte sur les créances impayées mentionnées à l'article L. 3253-8.* »

Sont ainsi garanties les créances résultant de la rupture du contrat de travail intervenant dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation.

Il y a donc lieu de faire application de l'article susvisé, la garantie devant être mise en œuvre dans la limite des plafonds prévus à l'article D. 3253-5 du Code du travail.

Par conséquent, l'AGS FAILLITE TRANSNATIONALE devra sa garantie dans les conditions et limites de la loi et des règlements.

Sur la mise hors de cause de M. Karim RHORBAL

M. Karim RHORBAL, à l'encontre duquel les parties ne formulent aucune demande, sera mis hors de cause.

Sur les dépens, l'application de l'article 700 du Code de procédure civile et l'exécution provisoire

Conformément à l'article 696 du Code de procédure civile, Mme Diana CERVELL RODRIGUEZ, ès qualités de mandataire de la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, la société VILHET FRUIT SAS, la SAS COCCOLO et la société MEHADRIIN SERVICES devront supporter solidairement les dépens.

L'équité commande d'allouer la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, à Mme Sournia B...

L'équité commande d'allouer la somme de **1 000** euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, au syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON ».

L'équité commande de condamner le syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON »

à payer la somme de **1 000** euros à la société LES GRANDES TAILLADES (qui a été injustement mise en cause, et pour de longs mois de procédure, avant que le désistement n'intervienne ; en équité, Mme B... ne sera pas condamnée à payer cette somme).

L'exécution provisoire est compatible avec la nature de l'affaire et elle est susceptible d'en favoriser la solution définitive. Elle sera donc ordonnée, conformément à l'article 515 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes d'ARLES, en sa formation restreinte, section COMMERCE, présidé par M. Philippe BRUEY, Juge départiteur, désigné par ordonnance de la Présidente du Tribunal Judiciaire de TARASCON, statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire mise à disposition des parties par le greffe, après en avoir délibéré conformément à la loi et en premier ressort ;

MET HORS DE CAUSE M. Karim RHORBAL ;

DONNE ACTE à Mme B... et au syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON » de leur désistement à l'égard de la société LES GRANDES TAILLADES ;

JUGE que, au regard de l'absence de « fraude » au statut du travailleur détaché, le détachement de Mme B... est conforme à l'article L. 1262-2 du Code du travail et que le contrat de travail est soumis au droit espagnol ;

DÉBOUTE Mme B... de sa demande relative au prêt illicite de main-d'œuvre et au délit de marchandage ;

DÉBOUTE Mme B... de sa demande pour privation du bénéfice de la législation sur les accidents du travail ;

JUGE que le droit français est applicable à un « noyau dur de règles impératives » visées à l'article L. 1262-4 du Code du travail ;

DIT que l'employeur échoue à rapporter la preuve de ce qu'il a payé la salariée en fonction des heures réellement effectuées, en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

FIXE, en conséquence, la créance de Mme B... au passif de la société LABORAL TERRA aux sommes suivantes (à titre chirographaire) :

– rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : **5 241,81** euros (**CINQ MILLE DEUX CENT QUARANTE ET UN EUROS ET QUATRE-VINGT-UN CENTIMES**) ;

– congés payés sur rappels de salaire : **524,18** euros (**CINQ CENT VINGT-QUATRE EUROS ET DIX-HUIT CENTIMES**) ;

– retenues frauduleuses sur salaires (au titre des « *Deducciones* », de la ligne : « *impuesto sobre la renta de las personas físicas* » et de « *Importe embargo* » sur les bulletins de paye) : **313,85** euros (**TROIS CENT TREIZE EUROS ET QUATRE-VINGT-CINQ CENTIMES**) ;

– indemnité compensatrice de congés payés jamais versée : **1 569,27** euros (**MILLE CINQ CENT SOIXANTE-NEUF EUROS ET VINGT-SEPT CENTIMES**) ;

JUGE que, en application de l'article L. 1251-52 du Code du travail, les entreprises utilisatrices sont tenues, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, au paiement des sommes restant dues au salarié pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise ;

DIT n'y avoir lieu à condamnation solidaire des entreprises utilisatrices ;

DÉCLARE irrecevable Mme B... en ses demandes, comme prescrites, à l'encontre de :

– la société BPM AGRICULTURE ;

– la société LES MEJEANS ;

– et la société DOMAINE DES GRAVONS ;

CONDAMNE la société VILHET FRUIT à payer les sommes suivantes à Mme B... :

– rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : **4 758,64** euros (**QUATRE MILLE SEPT CENT CINQUANTE-HUIT EUROS ET SOIXANTE-QUATRE CENTIMES**) ;

– congés payés sur rappels de salaire : **475,86** euros (**QUATRE CENT SOIXANTE-QUINZE EUROS ET QUATRE-VINGT-SIX CENTIMES**) ;

– retenues frauduleuses sur salaires (au titre des « *Deducciones* », de la ligne : « *impuesto sobre la renta de las personas físicas* » et de « *Importe embargo* » sur les bulletins de paye) :

284,92 EUROS (DEUX CENT QUATRE-VINGT-QUATRE EUROS ET QUATRE-VINGT-DOUZE CENTIMES),

– indemnité compensatrice de congés payés jamais versée : **1 424,62** euros (**MILLE QUATRE CENT VINGT-QUATRE EUROS ET SOIXANTE-DEUX CENTIMES**) ;

CONDAMNE la SAS COCCOLO à payer les sommes suivantes à Mme B... :

– rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : **2 227,57** euros (**DEUX MILLE DEUX CENT VINGT-SEPT EUROS ET CINQUANTE-SEPT CENTIMES**) ;

– congés payés sur rappels de salaire : **222,75** euros (**DEUX CENT VINGT-DEUX EUROS ET SOIXANTE-QUINZE CENTIMES**) ;

– retenues frauduleuses sur salaires (au titre des « *deducciones* », de la ligne : « *impuesto sobre la renta de las personas físicas* » et de « *importe embargo* » sur les bulletins de paye) : **133,37** euros (**CENT TRENTE-TROIS EUROS ET TRENTE-SEPT CENTIMES**) ;

– indemnité compensatrice de congés payés jamais versée : **666,88** euros (**SIX CENT SOIXANTE-SIX EUROS ET QUATRE-VINGT-HUIT CENTIMES**) ;

CONDAMNE la société MEHADRIN SERVICES à payer les sommes suivantes à Mme B... :

– rappels de salaire sur la base du minimum légal ou conventionnel le plus élevé des deux : **198,13** euros (**CENT QUATRE-VINGT-DIX-HUIT EUROS ET TREIZE CENTIMES**) ;

- congés payés sur rappels de salaire : **19,81 euros (DIX-NEUF EUROS ET QUATRE-VINGT-UN CENTIMES)** ;
- retenues frauduleuses sur salaires (au titre des « *deducciones* », de la ligne : « *impuesto sobre la renta de las personas físicas* » et de « *importe embargo* » sur les bulletins de paye) : **11,86 euros (ONZE EUROS ET QUATRE-VINGT-SIX CENTIMES)** ;
- indemnité compensatrice de congés payés jamais versée : **59,31 euros (CINQUANTE-NEUF EUROS ET TRENTE ET UN CENTIMES)** ;

DIT que la rupture du contrat de travail en février 2018 est nulle en l'état de la protection dont Mme B... bénéficiait au titre de sa grossesse ;

FIXE, en conséquence, la créance de Mme B... au passif de la **société**

LABORAL TERRA aux sommes suivantes (à titre chirographaire) :

- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : **10878,90 euros (DIX MILLE HUIT CENT SOIXANTE-DIX-HUIT EUROS ET QUATRE-VINGT-DIX CENTIMES)** ;
- indemnité légale de licenciement (pour cinq ans d'ancienneté) : **842,17 euros (HUIT CENT QUARANTE-DEUX EUROS ET DIX-SEPT CENTIMES)** ;
- indemnité de requalification : **1436,31 euros (MILLE QUATRE CENT TRENTE-SIX EUROS ET TRENTE ET UN CENTIMES)** ;
- indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement : **1436,31 euros (MILLE QUATRE CENT TRENTE-SIX EUROS ET TRENTE ET UN CENTIMES)** ;
- indemnité de préavis de deux mois : **2872,62 euros (DEUX MILLE HUIT CENT SOIXANTE-DOUZE EUROS ET SOIXANTE-DEUX CENTIMES)** ;
- congés payés : **287,26 euros (DEUX CENT QUATRE-VINGT-SEPT EUROS ET VINGT-SIX CENTIMES)** ;
- dommages et intérêts : **8617,86 euros (HUIT MILLE SIX CENT DIX-SEPT EUROS ET QUATRE-VINGT-SIX CENTIMES)** ;

DÉBOUTE Mme B... de ses demandes au titre de la nullité du licenciement à l'encontre des sociétés utilisatrices

DÉCLARE RECEVABLE l'action du syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON » ;

FIXE la créance du syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON » au passif de la société LABORAL TERRA à la somme de 1500 euros (MILLE CINQ CENTS EUROS) (à titre chirographaire) à titre de dommages et intérêts pour préjudice à l'intérêt collectif de la profession ;

CONDAMNE la société VILHET FRUIT SAS, la SAS COCCOLO et la société MEHADRIN SERVICES à payer, **chacune**, ou syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON » la somme de 100 euros (CENT EUROS) à titre de dommages et intérêts pour préjudice à l'intérêt collectif de la profession ;

DÉCLARE IRRECEVABLE le syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON » de sa demande, prescrite, à l'encontre de

- la société BPM AGRI ;
- la société LES MEJEANS ;
- et de la société DOMAINE DES GRAVONS ;

DÉCLARE le jugement opposable à l'AGS FAILLITE TRANSNATIONALE, dans la limite de sa garantie légale et réglementaire ;

CONDAMNE solidairement Mme Diana CERVELL RODRIGUEZ, ès qualités de mandataire de la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, la société VILHET FRUIT SAS, la SAS COCCOLO et la société MEHADRIN SERVICES aux dépens ;

CONDAMNE solidairement Mme Diana CERVELL RODRIGUEZ, ès qualités de mandataire de la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, la société VILHET FRUIT SAS, la SAS COCCOLO et la société MEHADRIN SERVICES à payer à Mme B... la somme de **1500 euros (MILLE CINQ CENTS EUROS)** sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE solidairement Mme Diana CERVELL RODRIGUEZ, ès qualités de mandataire de la société LABORAL TERRA 2010 ETT SL, la société VILHET FRUIT SAS, la SAS COCCOLO et la société MEHADRIN SERVICES à payer au syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON » la somme de 1000 euros (**MILLE EUROS**) sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE le syndicat professionnel « Union Locale CGT AVIGNON » à payer la somme de 1000 euros (**MILLE EUROS**) à la société LES GRANDES TAILLADES sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

DÉBOUTE les sociétés VILHET FRUIT, COCCOLO, BPM AGRI, EARL DOMAINE DES GRAVONS et la SARL MEHADRIN SERVICES de leurs demandes au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

ORDONNE l'exécution provisoire du jugement ;

Ainsi jugé et prononcé le jour, mois et an que susdits, la minute du présent jugement a été signée par le Président et le Greffier.

(M. Ph. Bruey, Prés. Juge départiteur. M^e Petit (SCP Petit et Blindauer), av.)

Note.

1. Le conseil de prud'hommes (juge départiteur) d'Arles a rendu le 22 septembre 2020 plusieurs décisions dans le contentieux opposant cinq salariés intérimaires, détachés en France dans le secteur agricole, à leur employeur – une entreprise de travail temporaire de droit espagnol –, ainsi qu'à plusieurs exploitants agricoles et entreprises de commerce de gros auprès desquels ils avaient été mis à disposition.

En dénominateur commun, les salariés contestaient la régularité de leur détachement en France par l'entreprise de travail temporaire et demandaient à faire constater qu'ils étaient victimes d'opérations de prêt illicite de main-d'œuvre et de marchandage. Ils demandaient également la requalification de leur relation de travail avec cette entreprise en contrat de travail à durée indéterminée, avec le versement des indemnités liées à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que le versement de l'indemnité de précarité d'emploi due à chaque intérimaire en fin de contrat, des rappels de rémunération sur la base des salaires minimum conventionnels applicables à leurs utilisateurs, le versement d'indemnités de congés payés et le remboursement de sommes indûment prélevées.

À ces demandes partagées, s'ajoutaient, en outre, selon les salariés, une demande tendant à faire constater la nullité d'un licenciement en raison de l'état de grossesse d'une salariée, une demande de prise en charge indemnitaire plus large à la suite d'un accident du travail et des dommages et intérêts pour le préjudice subi pour défaut de visite médicale du travail.

2. Sans revenir sur le détail de chacune des décisions rendues par le conseil de prud'hommes, celui-ci a considéré que les détachements de ces salariés étaient réguliers et a, par voie de conséquence, rejeté les demandes de requalification en contrat de travail à durée indéterminée et les conséquences contestées de la rupture de celui-ci ; le conseil de prud'hommes a également jugé que les salariés n'avaient pas fait l'objet d'une opération de prêt illicite de main-d'œuvre ou de marchandage et qu'ils ne pouvaient prétendre ni à l'indemnité de précarité d'emploi ni à une indemnisation plus large en relation avec l'accident du travail.

En revanche, le conseil de prud'hommes a accordé les rappels de salaire sur les bases conventionnelles non respectées, les indemnités de congés payés, l'indemnisation pour défaut de visite médicale du travail, le remboursement de prélèvements injustifiés, ainsi que la réparation indemnitaire de la nullité de la rupture du contrat de travail de la salariée pendant la grossesse.

Il a également condamné une partie des exploitants agricoles et des commerces de gros, utilisateurs de ces salariés intérimaires détachés, à payer, en application des articles L. 1251-52 et suivants du Code du travail, les sommes qu'il leur a allouées, compte tenu

de la défaillance de l'entreprise de travail temporaire espagnole mise en liquidation judiciaire, et en substitution de celle-ci.

Les jugements sont frappés d'appel.

3. En première réaction, les décisions du conseil de prud'hommes d'Arles constituent assurément pour les salariés une réponse satisfaisante à leurs réclamations, au terme d'une très longue procédure engagée depuis trois ans, d'autant que les actions prud'homales des salariés détachés sont exceptionnelles, au regard des très nombreuses violations de la législation sociale dont ils sont victimes.

Cependant, une autre analyse juridique de leur statut d'emploi détaché sur le territoire français était possible, ce qui aurait contribué à leur reconnaître des droits sociaux bien plus conséquents.

Il est à noter, tout d'abord, que la qualité de salarié intérimaire détaché sur le territoire français permet, en application du 4^e de l'article L. 1262-4 du Code du travail, d'obtenir le versement de l'indemnité de précarité d'emploi mentionnée à l'article L. 1251-32 du Code du travail, ainsi que le bénéfice de l'indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail prévue par les textes conventionnels de la branche du travail temporaire. Les dispositions de l'article R. 1263-1 du Code du travail ont un objet différent et sont donc inopérantes pour justifier de priver un salarié intérimaire détaché de ces deux avantages sociaux.

Or, dans la présente affaire, la qualité de travailleur détaché attribuée à ces intérimaires n'est nullement justifiée, parce que l'entreprise de travail temporaire ne peut pas se réclamer du régime de la libre prestation de services, au sens des articles 56 et 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), lorsqu'elle met des salariés à la disposition d'utilisateurs français sur une très longue période.

4. La lecture des décisions du conseil de prud'hommes indique que cette entreprise est intervenue sur le territoire français de mars 2012 jusqu'en septembre 2018, date de la saisine du conseil par les salariés, soit pendant une durée de plus de six ans, de façon habituelle et continue, avec de multiples clients et contrats commerciaux. Or, l'exercice d'une activité économique dans un autre État membre de l'Union européenne sous le régime de la prestation de services ne peut être que temporaire. Dès lors que l'activité est exercée de façon stable, habituelle, continue (1) ou sans limitation prévisible de durée (2), celle-ci relève de la liberté d'établissement. L'entreprise doit alors

(1) CJUE, 30 novembre 1995, C-55/94, Gebhard.

(2) CJUE, 5 octobre 1988, 196/87, Steymann.

accomplir toutes les formalités requises par la loi pour s'établir dans cet État, en particulier en se déclarant et en s'immatriculant par le biais du centre de formalités des entreprises compétent, avec toutes les conséquences fiscales et sociales qui en résultent.

L'établissement est la forme première et normale d'exercice d'une activité économique dans un État membre ; la prestation de services, même reconnue et protégée par les textes communautaires, n'est qu'une dérogation au principe de l'établissement. La liberté d'établissement est d'ailleurs mentionnée dans le TFUE aux articles 49 et suivants avant les articles relatifs à la libre prestation de services.

Cette dérogation au principe de l'établissement doit être justifiée par l'opérateur économique qui s'en prévaut ; elle ne saurait être dévoyée et n'est pas acquise par simple affirmation.

L'activité d'une entreprise intervenant sur le territoire d'un autre État membre sans interruption depuis plus de six ans, avec de multiples clients et contrats commerciaux dans cet État, et sans doute avec recherche de clientèle, ne saurait relever du régime de la prestation de services, mais caractérise celui de l'établissement, quand bien même elle poursuit une réelle activité dans son État de domiciliation.

5. À ce titre, et au regard de la loi française, l'entreprise qui dévoie la prestation de services pratique de la fraude à l'établissement, dont la traduction juridique est le travail dissimulé par dissimulation d'activité, pour ne pas avoir requis son immatriculation au registre du commerce et des sociétés et procédé aux déclarations fiscales et sociales (3).

Par voie de conséquence, les salariés rattachés à un employeur établi de fait dans un autre État membre, et sous l'autorité duquel ils travaillent, ne sont pas détachés, mais bel et bien employés directement par celui-ci, et doivent, à ce titre, bénéficier de l'intégralité des lois sociales de cet autre État membre. Dans ce cadre, et au regard de la loi française, cet établissement est tenu d'accomplir la déclaration préalable à l'embauche, de remettre des bulletins de paie et de verser les cotisations et contributions sociales

en France. À défaut, il commet l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (4).

La fraude à l'exercice de l'activité économique entraîne juridiquement la fraude au détachement des salariés nécessaires à la réalisation cette activité (5).

De surcroît, une entreprise exerçant une activité règlementée en toute illégalité, en l'occurrence l'activité de travail temporaire, commet les infractions de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre (6), dont sont victimes les salariés intérimaires qu'elle emploie en France. Affranchie du respect de la législation française en matière de travail temporaire, elle ne saurait s'en prévaloir et les salariés sont fondés à obtenir la requalification de leur relation de travail en contrat à durée indéterminée (7).

Les entreprises utilisatrices des salariés intérimaires mis à leur disposition dans des conditions contraires à la loi commettent également, en qualité de coauteurs, les infractions de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre (8), ce qui autorise les salariés intérimaires, à les mettre en cause dans ce cadre juridique (9) ou à les considérer comme leur employeur de fait (10).

Une telle analyse de requalification du statut de l'activité économique déployée en France et, par suite, du statut d'emploi des salariés employés dans le cadre de cette activité requalifiée, permise par la jurisprudence communautaire et la jurisprudence de la Cour de cassation – encore trop peu invoquée devant les tribunaux –, élargit sensiblement le périmètre des droits sociaux de ces personnes puisqu'elles sont considérées salariées d'une entreprise de droit français les employant sur le territoire français.

De façon plus générale, la démarche de requalification du statut de l'activité économique n'est pas dépourvue d'intérêt pour faire valoir les droits des prétendus salariés détachés et des organismes de recouvrement, car la fraude à l'établissement est très fréquente sur le territoire français.

Hervé Guichaoua (11),
Juriste en droit social

(3) Crim., 26 octobre 2004, n°03-86970, Holger ; Crim., 27 mai 2015, n° 13-81043, Administra ; Crim., 12 décembre 2017, n° 16-87230, Mémo-Fr.

(4) Crim., 14 février 2012, n° 11-82949, Europ Workers Interim ; Crim., 1^{er} décembre 2015, n° 14-85828, ASM.

(5) Crim., 11 mars 1994, n° 11-88420, Easyjet ; Crim., 11 mars 1994, n° 12-81461, Vueling Airlines. Sur les différentes formes de fraude à la prestation de services et au détachement, voir H. Guichaoua « Panorama de la jurisprudence française », *Dr ouv.*, août 2012.

(6) Crim., 22 mars 1983, n°82-91726, Sonocar.

(7) Soc., 19 juin 2002, n° 00-41354, Eurolabor ; Soc., 10 avril 2019, n°18-16668, Adia.

(8) Crim., 25 avril 1989, n°87-81212, Socam.

(9) Crim., 25 septembre 1990, n° 88-19856, Ludéric ; Crim., 28 mars 2006, n° 05-84168, Verseron ; Crim., 31 octobre 2017, n° 16-86894, Rnk Façade.

(10) Soc., 30 mars 2005, n° 02-45410, Matrax ; Soc., 3 juin 2015, n° 14-17705, Biscuiterie Poul ; Crim., 10 mai 2016, n° 14-88194, Rochefolle ; Soc., 20 décembre 2017, n° 15-29519, Randstat.

(11) <https://www.herveguichaoua.fr/>