



## Contrat pro suspendu : employeur m'impose un statut étudiant alors

-----  
Par Precieuse

Bonjour,

Je me permets de vous exposer anonymement ma situation afin d'obtenir un éclairage juridique concernant la reprise du travail et les obligations de l'employeur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

### 1. Situation administrative

Je suis diplômée et j'étais titulaire d'une APS.

Mon employeur a déposé une autorisation de travail salariée.

Cette demande a été clôturée par erreur après une interprétation incorrecte de mon statut.

Cette clôture fait actuellement l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif, qui est en cours.

Mon APS a expiré le 19 octobre, et mon employeur a suspendu mon contrat le 20 octobre.

Le 10 novembre, la préfecture m'a délivré un récépissé avec la mention ?autorise son titulaire à travailler?.

### 2. Situation avec l'école (ENASS)

Je suis inscrite en formation continue, en tant qu'auditrice, et non en formation initiale.

L'ENASS l'a confirmé par écrit : je ne relève pas du statut étudiant.

### 3. Situation professionnelle

J'ai été recrutée en contrat de professionnalisation, qui est juridiquement un contrat salarié, et non un contrat étudiant.

L'employeur disposait, dès l'embauche, de tous les documents de l'ENASS indiquant mon statut d'auditrice en formation continue.

### 4. Problème avec l'employeur

Malgré mon récépissé autorisant à travailler :

L'employeur refuse la reprise de mon activité.

L'employeur affirme que mon récépissé ?salarié/TRAVAILLEUR TEMPORAIRE? ne serait pas valable.

L'employeur exige désormais que je dispose d'un titre de séjour étudiant.

L'employeur a déposé sans me prévenir une autorisation de travail étudiant.

On me demande maintenant de fournir une attestation d'inscription à France Travail pour finaliser cette ?autorisation de travail étudiant?.

Ce qui pose problème :

Cela contredit mon statut réel (auditrice),

mon contrat de professionnalisation (contrat salarié),

la procédure contentieuse en cours devant le TA,

et le récépissé qui m'autorise déjà à travailler.

## 5. Mes questions juridiques

Un employeur peut-il imposer à un salarié, recruté en contrat de professionnalisation, de se placer sous un statut ?étudiant? alors que l'école confirme que je suis auditrice ?

Un employeur peut-il refuser ma reprise de poste malgré un récépissé portant expressément la mention ?autorise son titulaire à travailler? ?

Le fait d'avoir un litige en cours devant le Tribunal administratif empêche-t-il de travailler alors même que le récépissé autorise à travailler ?

L'employeur peut-il m'obliger à fournir une attestation France Travail pour une autorisation de travail étudiant, alors que :

je ne suis pas étudiante,

mon contrat est salarié,

une procédure de changement de statut salarié est en cours,

et j'ai déjà un récépissé autorisant à travailler ?

Fournir cette attestation pour ?débloquer? une autorisation de travail étudiant peut-il créer un risque juridique ou une incohérence dans mon dossier ultérieurement ?

Si l'employeur refuse à tort ma reprise alors que je dispose d'un récépissé valide, cela ouvre-t-il droit au paiement des salaires correspondant à la suspension injustifiée ?

Je vous remercie par avance pour votre éclairage.

-----  
Par kang74

Bonjour

Je vous avais répondu, longuement .... Mais le sujet a disparu et ma réponse avec .

Je pense que vous confondez deux choses : le fait d'avoir un TS qui vous autorise à travailler ET le fait que l'employeur soit quand même obligé de demander une autorisation pour que vous travailliez dans SON entreprise, selon tel contrat, dans tel domaine pour telle horaire .

Et là, on dirait que c'est bloqué .

Le statut dans une école est soit en formation continue, soit étudiant : cela n'a absolument rien avoir avec l'employeur ni avec le TS que vous avez !

Et si vous changez pour un TS salarié, c'est que quand vous vous êtes présenté à lui, vous ne l'étiez pas .: c'est sur cette base qu'il a demandé l'autorisation de travailler dans son entreprise .

Depuis 2016, pour les étudiants originaires d'un pays hors de l'UE, seuls ceux ayant terminé une première année d'étude en France et titulaires d'une carte de séjour « étudiant » peuvent signer un contrat de professionnalisation. Ils doivent cependant faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail par l'employeur auprès du Ministère de l'intérieur avant de débiter toute activité.

Le problème dans le contexte est la concomitance entre l'expiration de votre TS et la demande d'autorisation de l'employeur , demande d'autorisation de travail qui a été faite donc avec un statut que vous n'avez plus, si je comprends bien .

-----  
Par Precieuse

Alors mon APS était écrit étudiant en recherche d'emploi. Et sur ce, j'avais été transparente avec l'employeur en disant que j'allais changé de statut entant que travailleur temporaire. De ce fait, le 25 juillet, elle a bien déposé une demande 'AT salarié qui a été clôturée car eux aussi interprètent mal mon statut en pensant que je suis étudiante du fait que j'ai

un certificat de scolarité un contrt de professionnalisation. Avant de m'embaucher , j'étais demandeuse d'emploi. J'ai débuté mon contrat le 27 août puis celui-ci a été suspendu le 20 octobre.

La préfecture m'a fixée une convocation en date du 10 novembre en rapport avec ma demande de changé de statut. Ils ont donc bien reconnu mon contrat de professionnalisation ainsi que le fait que je sois en formation continue.

Récépissé obtenue, aussitôt transmis. Et derrière cela sans mon approbation sachant le contentieux en cours avec la dreets, l'employeur à fait une demande d'AT étudiant impliquant que je fournisse une attention qui prouve que je sois inscrite à France Travail.

L'employeur refuse la reprise en disant que j'i un récépissé salarié, que je dois avoir une autorisation de travail étudiant et un titre de séjour étudiant.

Chose que je ne peux faire car cela va compromettre mon statut d'auditeur à l'école, mon récépissé et par conséquent mon changement de statut ainsi que le litige en cours.

Je voulais donc savoir s'il était possible que l'employeur m'impose un titre de séjour étudiant sachant qu'elle avait connaissance de mon aps et des procédures qui devaient s'ensuivent et de ne pas me permettre une reprise malgré un récépissé m'autorisant à travailler.

J'espère avoir été assez claire.

Je vous prie de ne pas tenir des fautes d'orthographe. J'écris via un téléphone non maîtrisé.

-----  
Par kang74

Donc cela ne sert à rien les réponses données ?

Il ne peut pas vous reprendre tant que l'autorisation de travail qu'il DOIT déposer n'est pas validée = il n'a pas le droit .  
Et il le sait depuis le 20/10

Je vous ai expliqué que si votre récépissé vous permet de travailler de manière générale, il faut quand même que l'employeur soit autorisé à vous embaucher dans son entreprise pour ce contrat en particulier : il n'a pas cette autorisation, il ne l'a jamais eu si je comprends bien .

Ce n'est pas de sa faute si cela bloque parce que le TS en Juillet était un TS étudiant , et qu'avec un TS étudiant il y a d'autres conditions qui s'appliquent : quand il a fait le dossier, il a fait avec le TS donné, il ne pouvait pas faire autrement vu que vous n'aviez pas de TS salarié.  
problème, ente temps votre ts a expiré

Généralement on change de statut quand tout est validé puisque c'est bien la validation de votre autorisation de travailler dans CETTE entreprise en particulier qui motive un changement de statut .

NB : Il est très bizarre d'avoir un certificat de scolarité avec un contrat pro : vous êtes sure que l'école ne pense pas avoir signé un contrat d'apprentissage ?

-----  
Par Precieuse

Merci pour votre retour. Je voudrais clarifier plusieurs points, car le blocage ne vient pas de la distinction entre TS étudiant et TS salarié, mais du fait que mon employeur souhaite désormais m'imposer un changement vers un titre de séjour étudiant, ce qui est incompatible avec toutes les démarches administratives déjà en cours.

J'ai déposé un changement de statut vers salarié, conformément au contrat de professionnalisation signé. Mon récépissé actuel est lié à cette demande, pas à un statut étudiant.  
Sauf erreur de ma part APS c'est un titre autonome et provisoire.

La DREETS a clôturé la demande d'autorisation de travail salarié en estimant que j'étais étudiante, alors que ce n'était pas le cas. C'est précisément l'objet du recours que j'ai engagé.

Aujourd'hui, l'employeur me demande de fournir un document étudiant et de solliciter une autorisation de travail étudiante, ce qui serait contradictoire avec :

ma demande de changement de statut déjà enregistrée,

le litige en cours avec la DREETS,

mon récépissé valable,

et mon inscription en formation continue (et non en statut étudiant).

Si le tribunal statue en ma faveur, c'est l'autorisation de travail salarié qui s'appliquera, pas une AT étudiante. Adresser une attestation d'inscription de France Travail pour obtenir l'AT étudiante créerait une incohérence administrative et pourrait compromettre le recours.

Et si le juge statue en ma faveur, ça sera bien l'AT salariée.

Déplus, je cite " ils ont dit qu'ils m'ont embauchée en tant qu'étudiante " et que le récépissé donné n'était pas valable car salarié, mais me demande malgré tout un document pour obtenir une AT étudiant  
Et à ma tutrice, ils demandent un titre de séjour étudiant.

J'ai toujours été totalement transparente avec l'employeur sur mon changement de statut. La situation actuelle ne résulte donc pas d'un défaut d'information de ma part.

Et au CNAM, je suis en formation continue et le contrat exigé est le contrat de professionnalisation (qui relève du code du travail normalement) car c'est une formation qui concerne les personnes en reconversion professionnelle.

L

En résumé : le problème n'est pas l'absence d'autorisation de travail (enfin je crois), mais le fait que l'employeur veut désormais me faire basculer dans un statut étudiant et qui contredit toutes les procédures déjà en cours.

Merci pour vos éclairages.

-----  
Par kang74

Je vous ai répondu deux fois .

Le mieux est de voir un avocat spécialisé, l'employeur ne pouvant pas vous autoriser à travailler dans son entreprise pour ce contrat en particulier tant que sa demande d'autorisation ne lui revient pas validée .

L'employeur essaie de trouver des solutions et vous ne le comprenez pas .

Par de là, vous attendrez la décision du TA et vous informerez la CNAM puisque ce qui est bloqué aussi, c'est le financement .