



UN SALARIE N'A PLUS D'AUTORISATION DE TRAVAILLER : REACTION DE L'EMPLOYEUR

publié le 25/01/2018, vu 8843 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Comment l'employeur doit-il réagir lorsqu'il apprend qu'un salarié ne dispose plus d'autorisation de travailler ? Réactivité et procédure dérogatoire.

Un employeur ne peut pas conserver à son service un salarié en situation irrégulière, il s'exposerait à des sanctions pénales très importantes.

Pour rappel, l'employeur doit s'assurer que le salarié qu'il embauche dispose du droit de travailler sur le territoire français, et qu'il y est en situation régulière.

Si le salarié présente de faux documents capables de tromper l'employeur, ce dernier ne devrait pas être condamné pénalement s'il est ensuite constaté qu'il l'a embauché de manière irrégulière : l'intention frauduleuse ne serait pas caractérisée.

Il est donc prévu par la Loi que l'employeur puisse rompre son contrat pour cette cause objective.

.

1. Une procédure dérogatoire :

L'employeur devra tout de même attendre un délai de 3 mois avant de licencier si une demande de **renouvellement du titre de séjour** est en cours.

En dehors de ce cas, ou à défaut de régularisation à l'issue du délai, l'employeur pourra notifier au salarié la rupture de son contrat directement, **sans entretien préalable**. Il s'agit d'une procédure dérogatoire.

La rupture du contrat n'aura pas à être motivée. L'employeur mentionnera simplement l'expiration de l'autorisation de travailler.

La situation irrégulière du salarié constituera, en soi, **la cause objective de rupture** du contrat.

La jurisprudence semble écarter le terme de « licenciement » dans cette hypothèse. Aussi il est conseillé de notifier une « *rupture du contrat pour cause objective* » et non un « *licenciement* ».

.

2. Indemnités de rupture :

L'employeur devra verser au salarié une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire, ou, si elle est plus favorable, une indemnité égale au montant cumulé des indemnités de licenciement et de préavis.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.

Demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr