Réagir à l'expiration du titre de séjour d'un salarié

Un salarié étranger doit disposer d'une autorisation de travail. En cas d'expiration du titre de séjour, l'employeur doit s'assurer qu'il a entamé des démarches de renouvellement, et doit mettre fin à son contrat s'il se trouve en situation irrégulière, sans le priver toutefois de ses indemnités.

Un employeur ne peut pas embaucher ni conserver à son service un personnel étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. Par conséquent, l'arrivée à expiration du titre de séjour d'un salarié étranger appelle plusieurs mesures.

Vérifier la situation administrative du salarié

D'abord, il convient de vérifier auprès du salarié s'il a entamé des démarches pour obtenir le renouvellement de son titre de séjour et, si tel est le cas, s'il est en possession d'un document l'autorisant à travailler durant l'examen de son dossier. Une certaine vigilance doit être observée sur ce point, car tous les documents remis par le préfet n'autorisent pas l'exercice d'une activité professionnelle. Ainsi, lorsque le salarié effectue sa demande de renouvellement *via* le téléservice Anef, il reçoit une attestation dématérialisée de dépôt, qui ne l'autorise pas à travailler, à la différence du récépissé ou de l'attestation de prolongation de l'instruction.

Être en situation irrégulière n'est pas constitutif en soi d'une faute grave.

À noter. Lorsqu'il est titulaire d'une carte de résident ou d'une carte de séjour pluriannuelle d'une durée de quatre ans, le salarié conserve le droit d'exercer une activité professionnelle pendant trois mois à compter de la date d'expiration de son titre, à condition qu'il ait effectué sa demande de renouvellement dans le délai requis.

Une cause objective de la rupture du contrat

Si le salarié n'est pas dans cette situation et ne dispose pas non plus d'un document l'autorisant à travailler à titre provisoire, sa situation irrégulière constitue une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail [1]. Cette rupture est exclusive de l'application des dispositions relatives aux licenciements [2]. Le salarié ne pourra donc se prévaloir de l'absence d'entretien préalable [3]. Elle exclut également l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En revanche, l'irrégularité de sa situation n'est pas constitutive en soi d'une faute grave. Par conséquent, elle ne saurait justifier la notification d'une mise à pied à titre conservatoire [4]. De même, elle ne prive pas le salarié de son droit à indemnités de rupture. À cet égard, malgré l'absence d'un cadre juridique clair, deux situations sont à distinguer.

- Si le salarié n'est pas licencié dès l'expiration de son titre, il a droit à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire, à moins que le cumul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis ne soit plus favorable.
- Si le salarié est licencié dès l'expiration de son titre, et que la rupture ne fait suite à aucune période d'emploi illicite, il ne pourrait prétendre qu'à une indemnité de licenciement, sans que les dispositions relatives à l'indemnité forfaitaire (ou au cumul des indemnités de rupture) ne soient applicables.



© DR

Dans certains cas, un salarié ayant demandé un renouvellement de titre de séjour peut être autorisé à travailler durant l'examen du dossier.

À noter. L'employeur n'est pas pour autant privé de sa faculté d'engager une procédure de licenciement disciplinaire s'il est en mesure de justifier d'une faute, distincte de la seule absence d'autorisation de travail.

Emma Lelièvre et Stéphane Picard,
Picard avocats

[1] Cass. soc., 11 mai 2023, n°20-22.472
[2] Cass. soc., 1er octobre 2014, n°13-17.745
[3] CA Versailles, 17 décembre 2025, RG n°23/03178
[4] Cass. soc., 23 novembre 2022, n°21-12.125

D'abord suspendre le contrat ?

Dans la pratique, avant de rompre immédiatement le contrat de travail, certains employeurs décident de le suspendre. Cette solution, compréhensible d'un point de vue humain, comporte toutefois des risques. Outre qu'elle pourrait s'apparenter à une mise à pied conservatoire, elle constituerait une période d'emploi illicite. À ce titre, l'employeur qui conserve à son service un salarié sans autorisation de travail s'expose à de lourdes sanctions, notamment :

- des sanctions pénales, soit 30 000 euros d'amende et cinq ans d'emprisonnement pour les personnes physiques, 150 000 euros d'amende pour les personnes morales, outre de possibles peines complémentaires dans les deux cas (parmi lesquelles figurent l'affichage ou la diffusion de la condamnation, l'interdiction temporaire d'exercice, l'exclusion temporaire des marchés publics…) ;
- ainsi qu'à des sanctions administratives, telles que le refus des aides publiques, le remboursement des aides versées, la fermeture temporaire de l'établissement, l'exclusion temporaire des contrats administratifs, ainsi qu'une amende administrative de plus de 20 000 euros par travailleur étranger.