



Embauche avec faux papier et licenciement

Par **fanfan1977**, le **05/04/2012 à 18:05**

Bonjour,rrnrnNous employons une garde à domicile et en voulons changer. Pour le contrat de travail qu'on a réalisé on a constaté qu'elle avait utilisé des faux papiers (elle a donné une autre identité). Nous voudrions la licencier.rnrnPour quel cause pouvons-nous la licencier et à quel non ?rnrnJe vous remercie.

Par **pat76**, le **05/04/2012 à 18:19**

BonjourrrnrnVous pouvez la licencier sans préavis et sans la convoquer à un entretien préalable.rnrnLe motif est tout trouvé fausse identité et séjour irrégulier.rnrnVotre salariée avait un titre de travail délivré par la préfecture?rnrnDans le cas contraire vous en aviez fait la demande auprès de la préfecture?rnrnPour information concernant la procédure de licenciement:rrnrnArrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 13 novembre 2008; pourvoi n° 07-40689:rrnrn" Les règles régissant le licenciement ne s'appliquent pas à la rupture d'un contrat de travail d'un salarié étranger motivé par son emploi irrégulier".rnrnArticle L8251-1 du Code du travailrrnModifié par LOI n°2011-672 du 16 juin 2011 - art. 74rrnrnNul 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. rnrnIl 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.rnrnArticle L8252-2 du Code du travailrrnModifié par LOI n°2011-672 du 16 juin 2011 - art. 76rrnrnLe salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite : rnrn1° 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 ; rnrn2° 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. rnrn3° 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.rnrnLorsque 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.rnrnLe conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°. rnrnCes 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.rnrnArticle L8252-3 du Code du Travail:rnrnLe 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.

Par **fanfan1977**, le **05/04/2012 à 20:42**

Je vous remercie de votre réponse, a quel nom dois-je faire le courrier de licenciement, son faux non du sans papier et son vrai non?

Par **pat76**, le **06/04/2012 à 14:29**

BonjourrrnrnAu nom porter sur le contrat et vous indiquez le motif.rnrnLicenciement pour déclaration de fausse identité et au visa de l'article L 8251-1 du Code du travail.rnrnVous devrez lui verser tout ce qui lui revient de droit.rnrnMême en infraction, elle serait en droit d'engager une procédure devant le Conseil des Prud'hommes.rnrnPour plus de sécurité, prenez contact avec les services de la Préfecture concernant les travailleurs étrangers et, ceux de l'inspection du travail.

Par **Gvr**, le **03/05/2018 à 22:02**

Mon employeur découvre que je travaille sur une autre identité après 2 ans 10mois de travail quels sont les droits?

Par **nihilscio**, le **03/05/2018 à 23:01**

Bonjour,rnrnLe droit de l'employeur est de vous licencier sans indemnité pour faute grave et de porter plainte pour faux et usage de faux.rnrnPour les indemnités de chômage, il vous

faudra faire admettre à Pôle-emploi que les cotisations versées sous la fausse identité doivent vous bénéficier. Cela risque d'être difficile.

Par **David94100**, le **14/10/2020** à **17:45**

Bonjour après 8 mois d'embauche mon employé a mis temps m'avoue que ça carte de séjour est fausse et me demande de le régulariser. Je n'ai pas envie de continuer plus longtemps je lui est dit immédiatement. N'ayant jamais vérifié auprès de la préfecture n'y douter, est je le droit de le licencier pour faux et usage de faux ,faute grave sans payer d'indemnités ?!

Par **amajuris**, le **14/10/2020** à **18:04**

bonjour, vous n'avez pas le pouvoir de le régulariser, seule la préfecture a ce pouvoir. comme déjà indiqué, vous pouvez licencier votre employé sans indemnité pour faute grave et de porter plainte pour faux et usage de faux. je vous conseille de relire les réponses précédentes qui s'appliquent à votre situation. je vous conseille d'informer votre préfecture de cette situation. salutations

Par **morobar**, le **16/10/2020** à **10:18**

Bonjour, Je ne pense pas qu'il soit possible de licencier pour faute grave et faux un salarié* pour le faux c'est inexistant puisque l'altération de la vérité doit porter préjudice à l'employeur ce qui n'est pas le cas. * pour la faute elle est sans rapport avec l'activité exercée. Bref c'est succomber devant le CPH. Mais on peut tenter le licenciement pour motif réel est sérieux, à savoir le mensonge pouvant éventuellement provoquer une perte de confiance. C'est d'ailleurs une erreur courante de penser qu'on peut ainsi licencier des travailleurs sans papiers ou avec des faux papiers.