

Image not found or type unknown



Droit aux indemnités du licenciement

Par **takfarinas**, le **15/09/2016 à 18:17**

Bonjour,rnrnje suis étudiant étranger mon titre de séjour expire le 31 octobre . Est ce que je peux demander a mon patron qu'il me licencie a cause de l'expiration de mon titre de séjour.rnEst ce que dans ce cas j'ai droit a mes indemnités de licenciement car c'est pas ma faute que je trouve des difficultés à renouveler mon titre de séjour.rnrncordialement

Par **Lag0**, le **15/09/2016 à 19:03**

Bonjour,rn[citation]car c'est pas ma faute que je trouve des difficultés à renouveler mon titre de séjour. [/citation]rnEst-ce celle de votre employeur ?

Par **Visiteur**, le **15/09/2016 à 19:05**

BONJOUR marque de politesse [smile4]rnrnMais vous ne dites pas pourquoi vous voulez vous faire licencier ?

Par **ASKATASUN**, le **15/09/2016 à 23:41**

Bienvenu,rn[citation]Est ce que dans ce cas j'ai droit a mes indemnités de licenciement car c'est pas ma faute que je trouve des difficultés à renouveler mon titre de séjour. [/citation]rnSelon un arrêt rendu par la Cour de cassation le 4 juillet 2012 (n° 11-18.840 FS-

PB), l'employeur qui constate qu'un travailleur étranger est en situation irrégulière dispose de ce seul fait d'une cause objective de rupture du contrat de travail, exclusive de l'application des dispositions relatives aux licenciements.

Pour exercer une activité salariée en France, tout travailleur étranger non ressortissant de l'UE doit détenir un titre de séjour et de travail (C. trav., art. R. 5221-3). L'employeur ne peut « conserver à son service » un salarié étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France (C. trav., art. L. 8251-1), et il doit donc procéder à un licenciement.

La situation irrégulière « n'est pas constitutive en soi d'une faute privative des indemnités de rupture », c'est-à-dire d'une faute grave.

Par **Lag0**, le **16/09/2016** à **07:04**

Bonjour Askatasun,

Situation donc injuste pour l'employeur ! Il serait obligé de licencier mais sans pouvoir arguer la faute grave et donc obligé de verser une indemnité de licenciement !

Par **ASKATASUN**, le **16/09/2016** à **08:34**

Bonjour,

[citation] Situation donc injuste pour l'employeur ! [/citation] Lag0, vous pouvez l'apprécier ainsi, mais elle résulte de l'application du Code du Travail.

[citation] Il serait obligé de licencier mais sans pouvoir arguer la faute grave et donc obligé de verser une indemnité de licenciement ! [/citation]

Je rappelle qu'en Droit du travail la faute grave est un fait, ou un ensemble de faits, imputable au salarié caractérisant un manquement sérieux dans l'exécution de son contrat de travail et rendant impossible sa poursuite, notamment pendant la période de préavis.

Perdre une autorisation ou une accréditation administrative est un fait personnel qui retentit sur la possibilité de poursuivre sa prestation de travail au service de son employeur.

Il n'y a pas de manquement de la part du salarié à l'exécution de son contrat de travail, donc le licenciement pour cause réelle et sérieuse est la règle avec l'octroi au salarié des éléments de rupture, sauf dans le cas d'espèce la période de préavis puisque le salarié n'a pas l'autorisation de travailler en FRANCE.

Par **Lag0**, le **16/09/2016** à **08:56**

Vous dites : "Il n'y a pas de manquement de la part du salarié à l'exécution de son contrat de travail", mais il n'y en a pas plus de la part de l'employeur !

Et s'il n'y a pas de manquement de la part du salarié à l'exécution de son contrat de travail, pourquoi licencier ?

Et si licenciement pour cause réelle et sérieuse, le préavis, ou du moins son indemnité, reste due.

Par **ASKATASUN**, le **16/09/2016** à **11:27**

[citation] Vous dites : "Il n'y a pas de manquement de la part du salarié à l'exécution de son contrat de travail", mais il n'y en a pas plus de la part de l'employeur ! [/citation]

Vous avez raison...mais j'ai cité dans ma première intervention les dispositions du Code du travail qui font

peser sur l'employeur l'obligation de se séparer de son employé étranger qui perd l'autorisation de travailler en FRANCE. rnrnIl s'agit de l'article L 8251-1 du Code du travail qui stipule : " Nul 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".rnrn[citation]Et si licenciement pour cause réelle et sérieuse, le préavis, ou du moins son indemnité, reste due.[/citation]Non, car nous sommes dans un cas où le préavis ne peut pas être exécuté. rnrnDès lors l'indemnité compensatrice de préavis et les CP afférents suivant la règle du 1/10 ne sont pas dus au salarié.rnrnDans un tel cas, un salarié étranger perdant son autorisation administrative de travailler, seule est due l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, indépendamment des autres droits acquis (congrés, RC, % de prime, etc....)