



# Salarié sans papiers : quelles règles pour la rupture du contrat de travail ?

Vérfié le 12 août 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'employeur n'est pas autorisé à embaucher ou conserver à son service un salarié étranger non européen qui n'a pas [d'autorisation de travail](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>).

L'employeur qui engage ou conserve un étranger qui n'a pas le droit de travailler à son service s'expose à des [sanctions administratives et pénales](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31490) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31490>).

Il est également interdit d'engager ou de conserver à son service un étranger sans respecter les limitations qui peuvent être mentionnées sur l'autorisation de travail. Elles peuvent concerner la catégorie professionnelle, la profession ou la zone géographique.

Le salarié qui détient une carte de résident ou une carte de séjour pluriannuelle de 4 ans peut exercer une activité professionnelle si une demande de renouvellement est en cours. Cette activité peut se poursuivre durant les 3 mois suivant la date de fin de validité cette carte.

L'employeur doit rompre le contrat de travail du salarié en situation irrégulière.

Il n'a pas à respecter les règles relatives à la rupture du contrat de travail ( [procédure de licenciement](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>) pour un CDI () ou [sanction disciplinaire](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>) pour un CDD ()).

Il n'est pas obligé de convoquer le salarié à un [entretien préalable](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>).

Il n'a pas non plus besoin de demander d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail si le salarié est [représentant du personnel](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>).

Le contrat de travail d'une salariée enceinte peut être rompu.

Le motif de la rupture du contrat de travail ne constitue pas un cas de force majeure.

L'employeur verse au salarié une indemnité forfaitaire de rupture du contrat, à des conditions qui varient selon que le salarié est en CDI ou en CDD.

## Salarié en CDI

Le montant de l'indemnité est fixé :

- soit à une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire,
- soit, s'il est plus favorable, au montant cumulé des [indemnités de licenciement](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>) et de [préavis](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

En complément, le salarié peut demander des dommages-intérêts auprès du [conseil du prud'hommes](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) s'il peut justifier d'un préjudice.

**À noter :** en cas de rupture du contrat de travail suite à une situation de *travail dissimulé*, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

## Salarié en CDD

Le montant de l'indemnité est fixé :

- soit à une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire,
- soit, s'il est plus favorable, au montant cumulé de l'indemnité pour rupture injustifiée du contrat et de la [prime de précarité](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F803) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F803>).

En complément, le salarié peut demander des dommages-intérêts auprès du [conseil du prud'hommes](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) s'il peut justifier d'un préjudice.

**À noter :** en cas de rupture du contrat de travail suite à une situation de *travail dissimulé*, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

**À savoir :** en cas de fraude de la part du salarié et si l'employeur a bien procédé aux vérifications du titre de travail qui semblait régulier, il peut appliquer une procédure disciplinaire. Il peut prononcer une rupture pour *faute grave* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>) sans verser d'indemnité de rupture ni d'indemnité forfaitaire.

## Textes de loi et références

- Code du travail : articles L8251-1 à L8251-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178278&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178278&cidTexte=LEGITEXT000006072050)  
*Interdiction d'employer un étranger en situation irrégulière*
- Code du travail : articles L8252-1 et L8252-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178279&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178279&cidTexte=LEGITEXT000006072050)  
*Droits du salarié étranger*
- Code du travail : article L8223-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029236635&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029236635&cidTexte=LEGITEXT000006072050)  
*Indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire en cas de travail dissimulé*
- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177867/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177867/)  
*Rupture anticipée du contrat à durée déterminée*