



Droit de travail lors d'un renouvellement de TDS

Par MohamedDoums

Bonjour,

Je suis en alternance et mon contrat de professionnalisation CDD a été rompu sans réel avertissement. La raison est simple, je suis en cours de renouvellement de mon titre de séjour et ma dernière attestation de prolongation d'instruction a expiré le 27/02/2024. Par conséquent je suis en situation irrégulière je pense.

Est ce normal, d'être viré de la sorte ? Sans préavis ? Quels sont les moyens à ma disposition pour limiter les conséquences de cette situation.

Bien à vous,
Mohamed

Par kang74

Bonjour

Oui il peut et surtout doit, rompre votre contrat par anticipation , sans préavis , ni entretien préalable (cause objective de rupture de contrat)

Article L8251-1
Version en vigueur depuis le 18 juin 2011

Modifié par LOI n°2011-672 du 16 juin 2011 - art. 74

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.

Il 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.

Il a à priori patienté en acceptant votre dernière attestation de prolongation d'instruction .

Vous pouvez faire étudier votre cas devant le conseil des prud'hommes ,pour esperer avoir une indemnisation (à voir si le contrat d'apprentissage a une spécificité à ce sujet, ou pas), mais la perte du titre de séjour est bien une raison de rompre un contrat d'apprentissage par anticipation.

Article L8252-2
Version en vigueur depuis le 09 mars 2016

Modifié par LOI n°2016-274 du 7 mars 2016 - art. 18

Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° 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 ;

2° 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.

3° 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.

Lorsque l'étranger non autorisé à travailler a été employé 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.

Le conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°.

Ces 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.

Par MohamedDoums

Merci pour votre réponse.

Je suis en contrat de professionnalisation, je suis donc un salarié de l'entreprise en CDD.

Si j'ai droit à une Indemnisation, dois-je la réclamer ou l'entreprise est dans l'obligation de prendre l'initiative de me la verser?

Merci encore

Par kang74

Bonjour

Vous pouvez commencer par une demande à l'amiable (en recommandé avec accusé de réception) en reprenant le cadre légal donné , rappelant qu'à défaut vous saisirez les instances compétentes pour faire valoir votre préjudice .

Par MohamedDoums

Update:

L'entreprise a souhaité me faire signer (sous pression) une rupture de commun accord sous peine d'être licencié pour faute grave, de ne plus pouvoir travaillé pour le groupe XX et de compromettre la réussite de mon diplôme. Je demande un délai de réflexion avant de signer quoi que ce soit - demande tout de suite rejetée.

Sous pression, je décide tout de même de ne pas signer sans avoir eu un délais de réflexion. La décision de la RH est prise, je vais recevoir un courriel de convocation pour un licenciement pour faute grave.

Est-ce une faute grave ? Je suis en cours de renouvellement et victime de l'incompétence de ma préfecture. Peut-être était-ce de simple menaces pour me faire signer?

Par kang74

Bonjour

Dans la mesure ou vous n'avez pas dissimulé votre situation par de faux documents, c'est non .

Votre situation irrégulière est l'unique cause de la rupture du contrat de travail : il n'y a pas besoin de votre signature, ni de votre accord pour cela .

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33886]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33886 [url]

Donc vous contesterez cela aux prud'hommes en réclamant votre indemnité de 3 mois plus des dommages et intérêt .

Je vous conseille de vous faire accompagner pour l'entretien préalable à sanction, et de bien garder toute communication avec votre employeur .

Vous avez bien fait de refuser tout rupture amiable de votre contrat qui ne vous aurait pas permis d'obtenir l'indemnisation prévue .

Par MohamedDoums

Merci beaucoup