



Refus autorisation de travail.

Par Jackie85

Bonjour,
J'ai un titre de séjour pluriannuel qui a expiré et j'ai un récépissé qui expire le 3/09, et j'étais en attente d'une autorisation de travail qui a été refusée à cause d'un soi-disant manquement aux règles de sécurité au travail de la part de ma société dont je ne suis pas responsable.
La question est : est-ce que mon CDI actuel est illégal ? faut-il le rompre ? Comment faire pour renouveler sans cette autorisation ?
Merci beaucoup

Par Isadore

Bonjour,
Votre employeur doit vous licencier. En attendant, vos droits de salarié et vos devoirs restent inchangés : vous devez aller travailler normalement, sauf si votre employeur vous en dispense par écrit (et légalement, il est censé le faire).
[url=<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33886>]
[url]

Qu'il vous fasse travailler ou non, votre employeur doit vous payer jusqu'au licenciement.

Je vous conseille de voir avec un avocat pour votre autorisation de travail.

Par Jackie85

Merci,
Si je suis licencié, ça sera pour quel motif ? Parce que la demande d'autorisation de travail, c'est lui qui est censé la demander normalement avant l'embauche, sauf que la comptable m'avait dit qu'il ne savait pas qu'il fallait une autorisation pour mon cas.
C'est un flou incroyable qu'on vit actuellement.

Par kang74

Au motif que vous garder est illégal.

Le licenciement d'un travailleur étranger en situation irrégulière est soumis à une procédure spécifique dans la mesure où la tenue d'un entretien préalable n'est pas exigée (Cour de Cass 13 nov. 2008).
Attention, ne pas informer votre employeur de cette décision rentre dans le cadre d'un licenciement pour faute grave.

Par là, ce n'est pas la faute de l'employeur si vous n'êtes en situation régulière par rapport au travail à l'embauche ...

Par Jackie85

La comptable a reçu le refus de l'autorisation par mail, mais je ne sais pas s'ils vont procéder à ce licenciement ou pas.
Par contre, est-ce que ce n'est pas leur faute s'ils n'ont pas fait la demande d'autorisation avant de signer ce CDI avec moi ? Est-ce qu'ils n'ont pas ignoré la procédure concernant l'embauche d'un étranger ? Ou c'est moi qui devais être au courant de cette procédure ?

Par kang74

Peut être n'ai je pas compris quand vous parliez de récépissé, mais si vous parlez du récépissé concernant le renouvellement d'autorisation/TS, ils ne sont pas en tort .

Et même s'ils l'étaient ce ne serait pas envers vous mais envers la loi, mais toujours moins qu'en vous gardant en sachant maintenant que vous n'êtes pas autorisé à travailler chez eux ...

Par Jackie85

Bien évidemment que ça sera envers la loi , mais ce que je veux savoir , si ce licenciement ne me fait pas perdre mes droits sociaux car j'ai travaillé et cotisé.

Je compte déposer le renouvellement du récépissé avec l'attestation pôle emploi vu que le CDI est non recevable maintenant à la préfecture .

Par kang74

Ce n'est pas le licenciement qui vous fait perdre certains droits : c'est le fait de ne pas être autorisé à travailler .

Par Jackie85

Ça veut dire que je vais passer d'un mec qui avait une carte de 4 ans qui travaillait et gagner sa vie légalement , et j'avais une demande de carte de 10 ans en attente , à un mec dans papier , sans travail ? Je comprend plus rien moi !

Par hideo

Bonsoir,

Pour votre carte de séjour, il faut voir un avocat ce n'est pôle emploi qui résoudra le problème. Attention aux délais de recours.

Pour ce qui est de la responsabilité de la ste qui vous emploie ,si le motif de refus de l'autorisation de travail est due à un manquement de votre entreprise dans l'exercice de votre contrat de travail et uniquement dans ce cadre là ,alors il vous faudra effectivement faire une procédure devant le CPH.

Dans votre demande de conseils ,vous parlez de manquements à la sécurité dans le cadre de votre emploi qui serait la cause du non renouvellement de votre autorisation de travail.

Pouvez vous nous en dire plus à ce sujet

Quelle est votre nationalité ??

Cordialement

Par Jackie85

Voici une copie du refus , nationalité marocaine :

REFUS D'AUTORISATION DE TRAVAIL

En date du 14/08/2025 vous avez sollicité une autorisation de travail en ligne avec la référence xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, concernant Monsieur xxxxx xxxxxxx, pour occuper un emploi d'/de Chef d'équipe ferrailleur / ferrailleuse du BTP à compter du 10/06/2024 en CDI.

L'instruction de votre demande et les éléments que vous avez portés à notre connaissance ne permettent pas d'accorder cette

autorisation de travail pour le ou les motifs suivants :

? Condamnation pénales (articles de pénalité)

u constat de manquement grave en matière de santé et sécurité au travail - article R5221-20 2° b) du code du travail : les

services de l'inspection du travail de la DDETS du département d'Ile de France ont constaté des manquements graves, de la

part de votre entreprise, aux règles générales de santé et sécurité au travail, ayant donné lieu à une décision d'arrêt de travaux

en date du 27/02/25.

En conséquence la demande d'autorisation de travail xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx que vous avez sollicitée est refusée

Le 14/08/25 Pour le Préfet de l'Oise, Pour le Préfet du Pas-de-Calais, et par délégation La responsable de la plateforme main

d'?uvre étrangère de Béthune, Séverine TONUS

Par hideo

Bonjour,

Merci ,pour ce retour qui mets en évidence la faute sur votre employeur ,suite à une inspections du travail et à une condamnation pénale .

? Condamnation pénales (articles de pénalité)

u constat de manquement grave en matière de santé et sécurité au travail - article R5221-20 2° b) du code du travail : les

services de l'inspection du travail de la DDETS du département d'Ile de France ont constaté des manquements graves, de la

part de votre entreprise, aux règles générales de santé et sécurité au travail, ayant donné lieu à une décision d'arrêt de travaux

en date du 27/02/25.

Article R5221-20 du code du travail

/b]2° S'agissant de l'employeur et, le cas échéant, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise d'accueil :

a) Ils respectent les obligations sociales liées à leur statut ou à leur activité ;

b) Ils n'ont pas fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour des infractions relevant du travail illégal défini à l'article L. 8211-1, pour des infractions aux règles de santé et de sécurité au travail, pour aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France en application de l'article L. 823-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou pour méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salariés, et l'administration n'a pas relevé de manquement grave de leur part en ces matières.

C'est donc très claire ,l'employeur est fautif et lui seul .

Il faut que votre contrat de travail soit résilier judiciairement par le CPH et votre employeur condamné à vous verser des dommages et intérêts .

La "prise d'acte" et le "refus d'autorisation de travail" sont deux situations distinctes liées au droit du travail, mais qui peuvent se rencontrer dans le contexte de l'emploi d'un travailleur étranger. La prise d'acte est une rupture du contrat de travail initiée par le salarié en raison de manquements graves de l'employeur. Le refus d'autorisation de travail, quant à lui, est une décision administrative qui empêche le salarié de travailler .

Il faut dès maintenant prendre acte de la rupture du contrat de travail aux tords de l'employeur pour faute grave ayant entraînée le refus d' autorisation de travail .

Il ne faut pas attendre que votre employeur vous licencie ,car ensuite la procédure CPH sera longue .

En prenant acte de la rupture du contrat de travail , la procédure CPH sera beaucoup plus rapide ,la convocation devant le Bureau de jugement se fera sous 1 mois ,ce qui accélérera la procédure et permettra de faire un recours pour votre carte de séjour et l'autorisation de travailler .

Pour le recours administratif ,vous avez un délai de deux mois pour faire un recours et éventuellement saisir le tribunal administratif .

D'où la nécessité d'avoir un avocat en urgence qui montera un dossier Conseil des Prud'hommes et parallèlement fera un recours administratif

Si vous avez droit à l'Aide Judiciaire ,demandez là en urgence ,elle vous sera accordée ,vu l'urgence de votre cas .

Ainsi vous aurez un avocat et avec votre dossier ,il pourra avoir accès aux divers rapports administratifs concernant votre entreprise.

Cordialement

Par Jackie85

Merci de ta réponse très clair et professionnel.

Y a t'il un moyen de faire tout ça à l'amiable sans aller jusqu'au CPH , vu que je connais le patron et il ne m'a toujours parler avec humilité , respect et était toujours dans l'écoute ? Histoire de garder contact avec lui , si un jour j'aurai besoin de lui ?

Est ce qu'une rupture conventionnelle à l'amiable servirait à quelque chose devant la préfecture ?

Par kang74

Hidéo, à quel moment l'employeur est fautif envers ce salarié ?
Quels sont les graves manquements envers ce salarié ?

Oui il a été déclaré fautif par l'inspection du travail pour des faits qui lui ont valu une condamnation pénale pour des faits qui n'ont, sauf erreur de ma part rien à voir avec le postant .

Mais je ne vois aucunement de faute envers le postant (ou alors il faut préciser) .

Il a embauché Monsieur en demandant une autorisation de travail, il l'a fait travailler le temps de la validité du récépissé et c'est un refus (que l'employeur peut d'ailleurs contester en s'appuyant sur la situation particulière de l'employé qui est qu'il est en cours de renouvellement de TS), qui l'obligera de toutes les manières à indemniser .

Le problème dans cette histoire pour le postant ... C'est surtout le timing par rapport à son titre de séjour .

Et les modalités de son titre de séjour initial .

L'urgence est de trouver un boulot et de voir un avocat .

Par calete

Bonjour,

Dans le message du 16 août : "la demande d'autorisation de travail , c'est lui qui est censé la demander normalement Avant l'embauche , sauf que la comptable m'avait dit qu'il ne savait pas qu'il fallait une autorisation pour mon cas" .

En contradiction avec Kang74 : "Il a embauché Monsieur en demandant une autorisation de travail"

cdt

Par Jackie85

Oui , j'ai signé le CDI en juin 2024 sans demander cet autorisation car on savait pas qu'on en avait besoin (ou ils m'ont menti) et c'est au moment du renouvellement que la préfecture me l'a demandé et je me suis retrouvé coincé et on a entamé cet procédure le 18 avril 2025 pour une réponse finale le 14 août , 4 mois après .

Par hideo

Bonjour,

Visiblement ,c'est l'employeur qui a embauché sans autorisation ,ce qui explique que la réponse soit parvenue directement au service comptable de l'entreprise.II y a eu donc faute de l'employeur .

Comme le salarié a de bonnes relations avec l'employeur ,mieux vaut effectivement régler ce problème à l'amiable ,par une rupture conventionnelle . à négocier entre eux ,en respectant néanmoins la procédure .

Cela effectivement permettra une réembauche ultérieure avec un titre de séjour en règle et une autorisation de travail.

Pour le recours du titre de séjour, il faut voir un avocat spécialiste en urgence .

[url=http://https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030]http://https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030[url]

Cordialement

Par kang74

Mais le postant n'est plus autorisé à travailler dans cette entreprise : il n'y a pas de RC possible !Vous voulez que l'inspection du travail valide une rupture de contrat illégal ??

Si vous aviez une décision de justice m'expliquant où est la faute de l'employeur par rapport au salarié, j suis preneuse .

L'employeur n'a pas à demander d'autorisation de travail quand le salarié lui dit qu'il a un TS qui ne l'y oblige pas , et il était dans les temps, sinon il n'y aurait pas de récépissé et surtout de réponses à cette autorisation dans les délais du récépissé (ce qui arrive !)

C'est aussi pourquoi l'employeur qui prend le risque d'embaucher une personne étrangère DOIT l'indemniser en cas de refus

Le problème du postant est malheureux mais ce n'est qu'un problème de timing par rapport à une demande de changement de statut, par rapport à l'objet du TS initial, par rapport au changement d'employeur .

Concrètement, il ne serait pas en cours de renouvellement de TS, ou/et serait resté chez son employeur, il n'y aurait aucun problème .

Par Jackie85

« L'employeur n'a pas à demander d'autorisation de travail quand le salarié lui dit qu'il a un TS qui ne l'y oblige pas , et il était dans les temps, sinon il n'y aurait pas de récépissé et surtout de réponses à cette autorisation dans les délais du récépissé (ce qui arrive !)»
Je ne SAVAIS pas qu'il fallait une autorisation et eux non plus .

Je n'ai pas de changement de statut , j'ai une carte pluriannuel de 4 ans mention « salarié , toute la France métropolitaine » et j'ai déposé son renouvellement avec une demande carte de 10 ans qui allait m'être accordé selon les dires de l'agent de la préfecture si je n'avais pas eu ce refus d'autorisation.

Par kang74

Je comprends, surtout que l'application des lois concernant ce sujet a changé en en Septembre 2024 et en 2025.
La déclaration d'embauche qui oblige à vérifier votre statut les a nécessairement invité à régulariser par une autorisation de travail au vu de votre TS qui l'oblige à chaque nouveau contrat .
Il serait en tort à ce niveau là, il n'y aurait pas la date de 06/2024, conforme à la date de la signature du contrat, et au 6/2024 il ne pouvait pas anticiper une condamnation pénale suite à un contrôle en 2025.

Par de là, on peut tortiller le problème dans tous les sens, l'employeur n'est pas en tort d'après ce que vous dites (mais faire vérifier l'ensemble des documents par un avocat) et ce n'est pas l'urgence .
L'urgence est de vous donner du temps pour ne pas être OQTF et que votre TS (ou un autre si besoin) vous soit accordé.

Par Jackie85

Du coup , il n'y a que la solution du licenciement qui est valable dans ce cas , quel motif pourra être utilisé pour pas me retrouver sans mes droits pôle emploi vu que je n'y suis pour rien dans toute cette merde !
Passe de quelqu'un qui travaille avec un CDI , un salaire à un mec avec OQTF , on marche sur la tête là vraiment .
Surtout que je suis en vacances au Maroc et je ne rentre que la semaine prochaine , ça m'a pourris la vie vraiment .

Par kang74

Le motif c'est que vous n'êtes pas autorisé à travailler et c'est un licenciement spécifique avec des indemnités spécifiques .
Pour France Travail, vous avez déjà la réponse, je vous l'ai donnée avec le texte de loi .
Pour le reste, il vous faut trouver un autre emploi d'urgence et voir un avocat car je n'ai pas compris jusqu'a quand votre TS est valable

Par Jackie85

Le TS n'est plus valable , j'ai un récépissé de 2 mois qui expire le 03/09 , voilà le souci , je suis puni alors que je n'ai rien fait à part travailler .

Par hideo

Bonjour,
L'étranger, qui souhaite exercer une activité salariée en France, doit être titulaire d'une autorisation de travail et d'un certificat médical. Il est ainsi interdit à toute personne d'embaucher ou de conserver un travailleur étranger dépourvu d'autorisation de travail, sous peine de sanctions pénales et pécuniaires.

Article R5221-1 du code du travail

Modifié par Décret n°2024-814 du 9 juillet 2024 - art. 1

I.-Pour exercer une activité professionnelle salariée en France, les personnes suivantes doivent détenir une autorisation de travail lorsqu'elles sont employées conformément aux dispositions du présent code :

- 1° Etranger non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
- 2° Etranger ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne pendant la période d'application des mesures transitoires relatives à la libre circulation des travailleurs.

II.-La demande d'autorisation de travail est faite par l'employeur.

Tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail.

Article L8252-1 Version en vigueur depuis le 08 mai 2010 code du travail

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Le salarié étranger employé en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur définies par le présent code :

1/ l'employeur devait faire la demande dès l'embauche et non quelques mois après ,sur demande du salarié lorsque celui-ci a demandé le renouvellement de son titre de séjour. IL est donc en tord

2/ A défaut de convention de rupture conventionnelle ,une transaction peut toujours avoir lieu ,mais seulement après la notification du licenciement .

En faisant immédiatement une prise d'acte aux tord de l'employeur pour non observation des règles d'embauche concernant un travailleur étranger le salarié verra son affaire directement portée devant le bureau de jugement du CPH dans un délai d'un mois et pourra à ce moment conclure une transaction amiable en accord avec son ex employeur .La transaction serait alors validé par le CPH ce qui la rendrait immédiatement exécutoire.

Cordialement

Par Jackie85

« 2/ A défaut de convention de rupture conventionnelle ,une transaction peut toujours avoir lieu ,mais seulement après la notification du licenciement »

Quel type de transaction vous parlez ?

« 1/ l'employeur devait faire la demande dès l'embauche et non quelques mois après ,sur demande du salarié lorsque celui-ci a demandé le renouvellement de son titre de séjour.»

L'employeur dira par exemple qu'il ignorait le fait de devoir demander une autorisation, car le titre de séjour est conforme et rien ne démontre cette obligation.

Par hideo

Bonjour,

Oui , j'ai signé le CDI en juin 2024 sans demander cet autorisation car on savait pas qu'on en avait besoin (ou ils m'ont menti) et c'est au moment du renouvellement que la préfecture me l'a demandé et je me suis retrouvé coincé et on a entamé cet procédure le 18 avril 2025 pour une réponse finale le 14 août , 4 mois après .

*au moment de l'embauche rien n'a été demandé par l'employeur .Or au moment de l'embauche ,l'employeur doit vérifié le titre de séjour et en faire photocopie .

Ce n'est que le 18 avril 2025 que la demande a été faite .

Le comptable avait obligation de se renseigner et de vérifier dès l'embauche .

L'employeur ne peut pas affirmer qu'il a vu l'autorisation au moment de l'embauche ,car ce n'est que le 18 avril qu'il a fait la demande et il n a mis aucune clause au contrat de travaillant à ce sujet .

Quel type de transaction vous parlez ?

Il s'agit d'une conciliation amiable mettant fin au litige et qui peut se faire à tout moment de la procédure devant le CPH .Après notification du licenciement

En procédure normale ,c'est devant le Bureau d'orientation de conciliation (1 à 4 mois après la saisine).En générale les parties préparent un protocole d'accord ,qui est validé le jour de l'audience .(non publique)

En procédure accélérée cela peut se faire directement devant le bureau de jugement (audience publique).

Je préconise la prise d'acte ,car la procédure et bien plus rapide .

L'employeur reconnaissant sa faute devant le BJ et acceptant une transaction amiable afin de dédommager son salarié sous forme de dommages et intérêts . .Ce ne sera pas considéré comme une démission ,mais bien comme un licenciement(pour France Travail notamment)

Bien entendu ,il faut traiter en urgence absolue le renouvellement de la carte de séjour avec mention salarié ,selon les accords France Maroc .
Cordialement

Par kang74

hiديو ...

Vous répétez une chose que l'on sait mais qui se rapporte à un autre cadre légal : celui du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Il y a plein de TS qui n'exigent pas d'autorisation de travail à chaque fois qu'on change de contrat puisqu'ils valent autorisation de travail

On a des autorisations de travail via le TS limité à un lieu, à un secteur d'activité, ou même à un type de poste .

Concrètement il y a 20 TS qui sont dispensés de demander cette autorisation de travail à chaque fois contre 3 qui l'exigent ...

Et il ne vous a pas échappé que l'application de ce code a subi quelques modifications pour des raisons politiques, Darmanin et Retailleau se tirant la bourre à son sujet .

L'employeur a fait sa déclaration préalable à l'embauche au moment de l'embauche (pas de travail dissimulé), a demandé à la suite (vraisemblablement du au retour de l'Urssaf suite au DSN) une autorisation de travail qui a été validée par un recipissé: s'il avait été en tort à ce niveau là, croyez moi que cela aurait été notifié dans le refus

Donc si le prefet et l'inspection du travail ne lui sont pas tombé dessus depuis 4 mois, c'est qu'il a fait ce qu'il fallait avec les informations qu'il avait .

Si la demande avait été tardive, le recipissé ne serait plus valable en attendant la réponse de cette autorisation : cela arrive et l'employeur est obligé aussi de licencier qu'il le veuille ou non !

Et cela n'aurait rien changé : l'autorisation de travail aurait été retirée de la même façon pour les mêmes raisons .

Et surtout, à quoi va servir cette prise d'acte ?

Sa situation lui donne droit à 3 mois d'indemnité pour justement ce genre de situation, il n'a pas le droit au chômage de par sa situation et il va bientôt être OQTF(= il n'a pas un mois !!)

Et enfin le contrat DOIT être rompu sans avoir à respecter aucune procédure (la notification suffit) puisque continuer son contrat est illégal .

Après que cette situation vous choque, je le comprends, mais cela fait partie d'une situation parmi tant d'autres en ce qui concerne le droit des étrangers à travailler (voire à vivre) en France .

Et à mon avis, cela ne va pas s'améliorer .

Par Jackie85

« Il y a plein de TS qui n'exigent pas d'autorisation de travail à chaque fois qu'on change de contrat puisqu'ils valent autorisation de travail

On a des autorisations de travail via le TS limité à un lieu, à un secteur d'activité, ou même à un type de poste .

Concrètement il y a 20 TS qui sont dispensés de demander cette autorisation de travail à chaque fois contre 3 qui l'exigent»

Du coup si la préfecture m'a demandé de une autorisation, c'est que c'est vraiment nécessaire ou ils peuvent avoir commis une erreur ?

« L'employeur a fait sa déclaration préalable à l'embauche au moment de l'embauche (pas de travail dissimulé), a demandé à la suite (vraisemblablement du au retour de l'Urssaf suite au DSN) une autorisation de travail qui a été validée par un recipissé: s'il avait été en tort à ce niveau là, croyez moi que cela aurait été notifié dans le refus»

Si l'employeur a déjà reçu un retour positif pour l'autorisation , pourquoi on le demande de faire une demande moi ?!

Par kang74

Par validée, j'entends que la demande d'autorisation a été acceptée dans le cadre de votre embauche comme telle, même tardive : pas qu'elle a été acceptée dans le sens vous pouvez travailler .

Si la préfecture a demandé une autorisation de travail c'est qu'il vous en fallait une mais il faut voir avec un avocat car vous étiez en train de faire une demande d'un TS différent.
Il faut vraiment étudier tous votre dossier, votre parcours depuis votre arrivée en France .

Après, bien sûr, du Maroc, il y a peut être des choses à faire car pour le coup, si vous devenez OQTF vous n'aurez plus l'autorisation de travailler du tout .

C'est vraiment cela l'urgence, même si vous pouvez appeler l'employeur pour savoir s'il va contester aussi .

Après est ce que vous pouvez vous positionner sur un autre emploi ? D'après ce que j'avais compris pas forcément en pleine demande de TS si l'ancien n'est plus valide .

Est ce qu'il y a des possibilités d'ajournement qui vous feraient gagner du temps plutôt qu'un refus ?

A voir .

Avec un avocat : très rapidement .

Par Jackie85

Je vais le contacter demain lundi par mail déjà pour savoir ce qu'il compte faire .

Me positionner sur un autre emploi , je pense je vais voir avec l'agence d'intérim avec qui il fait affaire pour voir si je peux faire un contrat avec eux et rester dans le même chantier .

J'ai une question auxiliaire : ma femme a un TS de 4 ans vie privée et familiale obtenu dans le cadre d'un regroupement familial, et il expire en janvier prochain , est ce qu'elle peut être impacté par la situation ? Si jamais je suis sans TS , est ce que je peux re- régulariser grâce à elle ?

Par hideo

Bonsoir,

Il faut poser toutes ces questions à l'avocat ,lui seul au vu du dossier pourra vous renseigner correctement.

Cordialement

Par Jackie85

Ok merci à tous pour vos contributions très constructives :D

Par kang74

Effectivement, il faut vraiment voir avec toutes les pièces avec un avocat ; s'il y en a qui se sont spécialisés dans ce domaine , c'est qu'il y a vraiment un besoin pour s'y retrouver .

Cela ne remettra pas en question le TS de votre femme, mais empêchera son renouvellement .

Enfin , vous êtes bien placé pour savoir que le regroupement familial se fait selon certaines conditions ... qui se sont durcies depuis 4 ans. Mais , suivant la situation de votre femme, ses revenus personnels, et ou vous habitez à ce moment, là, cela s'étudie .

Vous l'avez compris avec les TS, il ne faut pas se rater .

Il faut être stratégique par rapport aux dates et délais de traitement des renouvellements .

Et à l'écoute des nouvelles circulaires pour anticiper aussi .

Vu l'enjeu pour vous et votre famille, ce serait vous nuire que de vous conseiller autre chose que voir un avocat qui vous dira s'il peut agir et comment .

Par Jackie85

Cela ne remettra pas en question le TS de votre femme, mais empêchera son renouvellement .

Et pourquoi ça empêcherait son renouvellement ? Vie privée et familiale n'est pas la même chose que salarié normalement ?!