

SALARIE ETRANGER en situation irrégulière – Les bons réflexes !

Risques et sanctions

De 9h00 à 17h00 (Accueil café dès 8h30)

Jeudi 10 septembre 2026

Programme

Edito

L'embauche d'un salarié étranger, hors CE, doit répondre à de nombreuses obligations et formalités légales. L'autorisation de travail et le titre de séjour, ne sont jamais définitivement acquis. À tout moment, le salarié et l'employeur peuvent être confrontés **dans le cadre d'une procédure de renouvellement, à une suspension ou à un retrait de titre de séjour d'un salarié pendant sa période de validité.**

Dès lors comment se prémunir du risque de travail illicite ? Comment réagir en toute légalité dans des situations où, le salarié étranger, victime des lenteurs administratives, se retrouve malgré lui en situation irrégulière ? Faut-il suspendre ou rompre son contrat de travail ? **Que propose la circulaire du 5 avril 2026 pour réduire les délais de traitement ?**

Et quand le travail illicite s'organise en interne par un employeur externe, sous-traitant ou entreprise de services.... QUI est responsable ? Comment la **loi Fraudes** va-t-elle renforcer la lutte contre le travail dissimulé ?

Matin

Introduction

Des textes en constante évolution

De la refonte du **CESEDA**, (*Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*) en 2020 à la **Loi Darmanin et ses circulaires consécutives**, les textes sur l'immigration professionnelle des salariés étrangers hors CE, ne cessent d'évoluer. Le panel de sanctions contre les employeurs reconnus coupables d'emploi de travailleur étranger illicites est renforcé. Les sanctions administratives et pénales se cumulent.

Comment le juge judiciaire, le juge administratif et le juge pénal peuvent-ils intervenir en pratique ?

Face aux tensions (référés, plaintes, pression médiatique), le ministère de l'Intérieur a publié la **circulaire du 5 avril 2026**, avec deux objectifs principaux : Réduire les délais de traitement des demandes de titre de séjour et limiter les ruptures de droits (notamment le droit au travail).

Etat des lieux des situations à risques

Rappel des règles d'embauche d'un salarié étranger en France

- Quels sont les documents précis requis pour travailler en France ?
- Autorisation de travail et titres de séjour – **Bien distinguer les deux !**
- Dans quelle mesure l'employeur est-il impliqué dans le processus de délivrance du titre de séjour ?
- Quelles pratiques mettre en place avant l'embauche et pendant l'exécution du contrat de travail

Situations sous haute vigilance !

Dans quelles situations la question de la situation d'un salarié étranger se pose-t-elle ?

- **Absence de titre de séjour.**

Est-ce un frein à l'embauche ? Quelles sont les démarches obligatoires incombant à l'employeur ?

- **Interruption du droit au séjour et au travail dans le cadre d'une procédure de renouvellement.**

Le salarié peut-il encore travailler ? Sous quelles conditions ? Comment anticiper ce risque de rupture pour l'employeur ? En pratique, faut-il prévoir un suivi RH particulier pour les contrats de travail des salariés étrangers hors CE ?

Retour sur la **Décision du Conseil d'Etat du 5 mai 2026** : Obligation à l'état de corriger plusieurs dysfonctionnements illégaux dans un délai de 6 mois et de résoudre sous 12 mois l'impossibilité de déposer plusieurs demandes de titre de séjour simultanément ou successivement.

- **Retrait du titre de séjour**

L'employeur est-il informé d'un retrait soudain du titre de séjour d'un salarié **pendant sa période de validité** ?

Comment peut-il se préserver des risques liés à ce retrait en dehors d'une période de renouvellement ?

- **Situations de prestations de services et sous-traitance :**

Présentation rapide

Suspendre et/ou rompre le contrat de travail ?

En situation irrégulière avérée, parfois passagère dans le parcours administratif du salarié étranger, comment l'employeur se doit-il de réagir ?

Suspension du contrat de travail

- Quel est le fondement juridique ? Suspendre pendant quelle durée ? Faut-il maintenir le salaire ? Quid quand la suspension survient lorsque le salarié étranger est en arrêt maladie ? en congés maternité ? en congés ? ...

Rupture du CDI - Les distinctions nécessaires

- . **Licenciement pour cause objective** en raison de situation irrégulière.
 - Salarié embauché en situation régulière mais ne disposant plus d'une autorisation de travail en cours de contrat. Le point sur la jurisprudence.
 - Peut-on licencier un salarié étranger représentant du personnel ? Une femme enceinte ? Faut-il respecter la procédure du licenciement ?
- . **Licenciement pour motif disciplinaire** du salarié ayant commis une faute grave (fraude, etc...)
 - Quid des indemnités ?

Rupture du CDD

- Quel motif invoquer ? Quel risque prud'homal.

Rupture du contrat d'apprentissage et/ou de professionnalisation : ne pas confondre !

Après-midi

Situations de prestations de services et sous-traitance

Ce que la loi Fraudes va changer !

La loi « **Fraudes** » renforce la lutte contre le travail dissimulé en responsabilisant davantage les maîtres d'ouvrage dans les chaînes de sous-traitance. Elle rétablit la **flagrance sociale** et alourdit les sanctions pour améliorer la détection et l'efficacité des redressements.

Quels documents un donneur d'ordre peut-il **exiger** de son prestataire s'agissant des salariés étrangers ?
Comment s'articule la responsabilité entre le donneur d'ordre et le prestataire en cas de constat de travailleurs en situation irrégulière sur un site.

Quel contrôle ? Qui contrôlent : Police, gendarmerie, Inspection du Travail, URSSAF ?

Des sanctions administratives renforcées !

Amendes administratives :

- Quel montant, pour quelles situations visées ?
 - Le nombre de salariés constatés en situation irrégulière a-t-il un impact ?
- Comment les contester ?

Fermeture d'établissement :

- Pour quelle durée ? Peut-on les contester ?

Refus de délivrance des autorisations de travail

- Quels sont les principaux motifs de refus et les recours possibles ?

Remboursement et ou refus des aides publiques

Le risque pénal existe-t-il ?

Délit d'aide à l'entrée et au séjour irrégulier d'un travailleur étranger en France

Quelles sont les pouvoirs d'investigation des agents de contrôle de l'inspection du travail et de l'OCLTI ?

Absence ou insuffisance de documents autorisant le séjour et le travail

- Quelles interdictions ? Quelles exonérations ? L'ignorance ou la négligence d'un employeur suffisent-elles pour constituer une **infraction intentionnelle** d'emploi irrégulier d'étranger ?

Recours au service d'un employeur d'un étranger sans titre.

- Salariés de plateformes, techniciens de maintenance, employés de ménage, agents de sécurité... qui est responsable du délit en cas de contrôle ? d'accident du travail ?

Clôture

Temps de questions/réponses avec la salle sur l'ensemble des points évoqués lors de la matinée

Avec les interventions de :

Bernard GAURIAU, Agrégé des facultés de droit, Professeur à l'université d'Angers

Delphine MARTIN, Avocat au Barreau de Paris/ Immigration Lawyer

Stanley FORTUNA, Directeur adjoint travail, Adjoint spécialisé auprès du commandement de l'OCLTI (Office Central de Lutte Contre le Travail Illégal)

Colonel Paul CHAUDANSON, Adjoint au chef de l'OCLTI (Office Central de Lutte Contre le Travail Illégal)

La journée est animée par Bernard GAURIAU,
Agrégé des facultés de droit, Professeur à l'université d'Angers

Public

DRH/Responsables RH

Directeurs des relations sociales

Directeurs juridiques/Juristes d'entreprise

Avocats

Représentants du personnel

Experts comptables

Objectifs

- Appréhender la législation encadrant l'immigration professionnelle
- Se prémunir des risques liés à l'emploi d'un salarié étranger en situation irrégulière
- Sécuriser les pratiques RH
- Savoir agir et réagir en situation soudaine d'irrégularité d'un salarié étranger

Prérequis : aucun prérequis

- **Les plus pédagogiques**
- **Illustrations par des cas concrets et analyse de vos cas particuliers**

Evaluation –

Chaque participant recevra un questionnaire d'évaluation par mail à l'issue de la formation