

Les informations suivantes n'ont qu'une valeur indicative et ne sauraient dispenser un conseil juridique.

Elles restent sous réserve de modifications des textes légaux de références.

Le site de référence pour le recrutement d'un salarié étranger est :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F22782>

Titre de séjour « Etudiant ». Quotité de travail de 60% maximum.

Le titre de séjour étudiant porte généralement la mention « autorisé à travailler à titre accessoire ».

La quotité du temps de travail pour un salarié titulaire d'un titre de séjour « étudiant » ne peut excéder 60%, soit 964h par année scolaire.

964h par année civile

L'article R 5221-26 du Code du travail dispose en substance qu'un salarié étranger peut bénéficier d'un nombre maximal d'heures annuelles de 964 heures, soit 60% d'un temps plein de 1607 heures.

L'employeur peut donc attribuer le nombre d'heures possibles au regard du nombre déjà consommé par le salarié.

Titre de séjour « étudiant » de nationalité algérienne + Autorisation de travail. Quotité de travail de 50% maximum

Les étudiants algériens sont soumis au titre de séjour **et** à une autorisation de travail.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2733>

Titre de séjour « Vie privée familiale »

Ce titre de séjour autorise son titulaire à travailler à une quotité de 100%.

Titre de séjour « Autorise la recherche de travail »

Ce type de titre de séjour autorise le recrutement à une quotité de 100%.

Titre de séjour « autoentrepreneur »

Le titre de séjour « autoentrepreneur » ou « activité de commerce » ne mentionne pas toujours l'accord pour une activité salariale. Le recrutement n'est alors pas autorisé.

Carte de séjour

Pour vérifier si la carte de séjour est valide pour le recrutement du salarié, se référer au site : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2231>

Carte de séjour « visiteur »

La carte de séjour « visiteur » ne permet pas de travailler en France.

Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : article L313-6

Visa français – Visa long séjour

Pour vérifier si le Visa est valide pour le recrutement du salarié, se référer au site :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2231>

<https://www.france-visas.gouv.fr/suivre-votre-demande>

TS non renouvelé dans les temps

Le motif de licenciement pour « fin de titre de séjour, ou titre de séjour non renouvelé » peut également être prononcé par l'employeur directement, sans saisie de la CCP. Le motif dans ASSED sera « perte d'une des qualités requises ». Ce motif donne droit aux indemnités chômage.

Cependant, il est assez courant de la part des employeurs de laisser un délai raisonnable d'attente de 2 à 3 semaines avant de rompre le contrat. La situation en Préfecture est parfois compliquée même si le salarié a fait sa demande dans les temps.

Si l'employeur demande au salarié de rester chez lui durant la période d'attente, il faut déclarer du congé sans solde au lycée Richelieu.

A noter, certains salariés souhaitent passer d'un titre de séjour « étudiant » à un titre de séjour « vie privée familiale » plus long et contraignant à obtenir. Si vous êtes dans ce cas, la rupture de contrat est justifiée car l'obtention de ce titre de séjour n'est pas garantie.

Dès que le salarié aura obtenu le renouvellement de son titre de séjour (et/ou autorisation de travail), il pourra être réembauché.

Pour rappel, l'employeur risque des sanctions en cas d'emploi d'un salarié en situation d'illégalité. (Cf. <https://travail-emploi.gouv.fr/lemploi-detrananger-sans-titre>)

Cette fin de contrat, pour fin de titre de séjour, ne constitue pas un licenciement mais une procédure très particulière pour laquelle vous trouverez dans le document téléchargeable des éléments juridiques pour alimenter votre courrier de rupture de contrat.

Fin de contrat à la date de Fin de TS

En tant qu'employeur, la décision vous revient. Certains EPLE choisissent d'acter une fin de contrat à la date de fin de titre de séjour, d'autres d'éditer tout de même un contrat à l'année.

Si votre salarié est contraint de ne plus se présenter à son poste, faute de TS, cela doit être déclaré au service paye en service non fait sur la période.

Dans les deux cas, en paye, la rémunération du salarié est interrompue à la date de fin de TS. Il est donc conseillé de bien suivre les TS de vos salariés et de leur rappeler que la demande de renouvellement se dépose 2 mois avant l'expiration.