



LES RESSOURCES
DE L'ADATE

Fiche pratique

La perte du droit au séjour en cours d'exécution du contrat

Deux situations distinctes

La perte temporaire du droit au séjour

- Difficulté à obtenir un rendez-vous en Préfecture
- Difficultés à déposer la demande via l'ANEF
- Non délivrance ou non renouvellement d'API/de récépissé
- Lenteurs administratives

➔ Le·la salarié·e démontre avoir tout mis en œuvre pour régulariser la situation. La perte temporaire du droit au séjour ne lui est pas imputable.

La perte définitive du droit au séjour

- Notification d'un arrêté portant refus de renouvellement du titre de séjour et obligation de quitter le territoire français (OQTF)

➔ Le droit au séjour du·de la salarié·e a été définitivement refusé par la Préfecture par une décision lui faisant grief.

La perte temporaire du droit au séjour

1. Si la personne disposait d'une carte de séjour pluriannuelle d'une durée >4 ans :

Tous les titres d'une durée > 4 ans continuent de produire des effets pendant 3 mois après leur expiration, lorsque la demande de renouvellement a été effectuée = **maintien du droit séjour, du droit au travail et de l'intégralité de ses droits sociaux pendant 3 mois à compter de l'expiration du titre** (Art. L. 433-3 CESEDA)

- Carte de résident / Certificat de résidence algérien (10 ans) ;
- Carte de séjour pluriannuelle « salarié » (4 ans) ;
- Carte de séjour pluriannuelle « directive 2004 » (membre de famille d'un citoyen de l'UE) de plus de 4 ans
- Carte de séjour pluriannuelle « vie privée et familiale » : attention, uniquement celles valables 4 ans
- (...)

Exemple : Madame X., dont la carte de résident expirait le 14/05/2025 a déposé sa demande de renouvellement via l'ANEF le 14/02/2025, soit 3 mois avant l'expiration de sa carte de séjour. L'administration lui a remis une confirmation de dépôt mais pas d'API. Même en l'absence de document provisoire, ses droits sont maintenus jusqu'au 14/08/2025.

La perte temporaire du droit au séjour

2. En dehors de ces cas: situations non prévues par les textes.

Au moment du renouvellement d'un titre de séjour, le défaut d'autorisation de travail peut être momentané, lié aux lenteurs administratives. Dans ce cas, la rupture de la relation de travail ne doit être ni immédiate, ni automatique.

Ce que dit la jurisprudence :

Le licenciement n'est justifié qu'en raison de l'absence de production d'un justificatif du fait qu'une demande est **en cours au jour de l'entretien préalable** ([Cour de Cassation, Chambre sociale, 19 déc. 2007, no 06-44.995](#)).

L'employeur doit donc attendre la réponse de l'administration à la demande de renouvellement pour licencier le salarié. À défaut, le licenciement pourra être déclaré sans cause réelle et sérieuse, car résultant d'une « *légèreté blâmable* » de l'employeur.

➔ Pour plus d'informations (en fonction de la situation) : lire notre [information sur le maintien en emploi en cas de difficultés de renouvellement des titres et des documents provisoires de séjour](#).

La perte définitive du droit au séjour

A l'issu de l'instruction de sa demande de renouvellement, le·la salarié.e s'est vu·e notifier une décision de refus de renouvellement de son titre de séjour, ainsi qu'une décision portant obligation de quitter le territoire français (OQTF)

— Le salarié ne dispose plus du droit de séjourner et de travail en France.

L'employeur doit mettre fin à son contrat de travail.

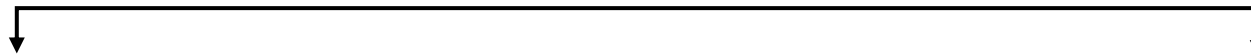


Il faut distinguer deux situations :

- Le salarié était en CDD ;
- Le salarié était en CDI.

La perte définitive du droit au séjour

La procédure diffère selon la nature du contrat de travail



SALARIE·E EMBAUCHE·E EN CDI

Perte du droit au séjour = cause objective justifiant la rupture du contrat de travail (procédure dérogatoire à celle d'un licenciement « classique ») - Cass. Soc. 9 juill 2014, n°13-11027

Le salarié peut percevoir une indemnité de licenciement (légale, conventionnelle ou contractuelle) au moins égale à 3 mois de salaire

SALARIE·E EMBAUCHE·E EN CDD

PBR : la perte du droit au séjour ne fait pas partie des motifs prévus par le Code du travail pour mettre fin à un CDD (art. L1243-1 et -2 du Code du travail).

Conséquences : l'employeur doit rompre le CDD de manière anticipée + il se voit appliquer les sanctions de la rupture injustifiée d'un CDD (= verser le montant équivalent à celui des rémunérations restant dues jusqu'au terme du contrat)