

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos - Spécial Travailleurs étrangers

12 novembre 2025



DES ENTRAVES AU RENOUVELLEMENT DU TITRE DE SÉJOUR ? Amnesty International a publié un rapport ([ici](#)) qui dénonce les **dysfonctionnements de l'administration française dans le renouvellement des titres de séjour**, ce qui aggraverait la **précarité des travailleurs étrangers**. L'ONG pointe trois facteurs : le **durcissement et la multiplication des lois sur le droit au séjour**, la **fréquence élevée et le coût des renouvellements des titres**, ainsi que la **dématérialisation des démarches**, qui éloigne les travailleurs étrangers de l'administration. Elle appelle donc à une réforme du système.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE ÉTRANGERS ET NATIFS. Selon un rapport de l'OCDE consacré aux perspectives des migrations internationales ([ici](#)), en France, **à leur entrée sur le marché du travail, les étrangers perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 28 % à celui natifs** à âge et sexe équivalents. Cet écart s'explique par la concentration des travailleurs étrangers dans des secteurs et entreprises moins rémunérateurs. Mais il tend à se réduire dans le déroulement de la carrière.



[En savoir plus](#)



TEMPS PARTIEL : LA DUREE MINIMALE S'APPLIQUE A L'ETUDIANT ETRANGER. Il résulte d'un arrêt du 22 mai 2024 ([ici](#)) que **les dispositions légales portant sur la durée minimale des contrats à temps partiel – 24 heures hebdomadaires – s'appliquent dans le respect de la durée maximale annuelle de travail – 964 heures – destinée à garantir que l'activité salariée du travailleur étranger titulaire d'un titre de séjour ou d'un visa de séjour d'une durée supérieure à trois mois portant la mention étudiant demeure accessoire.**

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

DE NOMBREUX TEXTES EN 2025. La loi DDADUE du 30 avril 2025 ([ici](#)) **révise le cadre de la carte de séjour pluriannuelle « talent - carte bleue européenne »** pour les travailleurs hautement qualifiés. De plus, un **arrêté du 21 mai 2025 ([ici](#)) actualise la liste des métiers « en tension »** permettant aux étrangers en situation irrégulière qui les occupe de solliciter la délivrance d'une carte de séjour dédiée valable un an. Par ailleurs, **un décret du 13 juin 2025 ([ici](#)), en application de la loi du 26 janvier 2024, rend effective la réforme des titres de séjour « talent » en fixant certains seuils de rémunération à respecter pour leur obtention.** Un arrêté du 29 août 2025 ([ici](#)) est venu préciser ces seuils de rémunération (39.582 € de salaire brut annuel de référence).



[En savoir plus](#)



LA RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR ETRANGER SANS AUTORISATION DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié étranger non européen n'a plus d'autorisation de travail ou de titre de séjour valide, l'employeur ne peut pas le garder dans l'entreprise : il doit rompre le contrat de travail.

LA TO DO LIST

Rupture du contrat	L'employeur doit notifier le licenciement au salarié en CDI ou la rupture anticipée du contrat pour le salarié en CDD. L'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger est une cause objective qui justifie la rupture de son contrat de travail. Elle exclut l'application des dispositions relatives aux licenciements (pas d'entretien préalable ni de demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail lorsqu'il s'agit de représentants du personnel) et l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Toutefois, cette cause de rupture n'est pas constitutive en soi d'une faute qui priverait le salarié des indemnités de rupture : l'employeur qui entend invoquer une faute grave distincte de la seule irrégularité de l'emploi doit en faire état dans la lettre de licenciement.
Indemnités de rupture	Salarié en CDI - Lorsque l'employeur met fin au contrat du salarié au terme de l'autorisation de travail, le salarié licencié peut percevoir une indemnité de licenciement. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de payer l'indemnité de préavis si le salarié est dans l'impossibilité de l'effectuer. Lorsque l'employeur met fin au contrat du salarié après le terme de l'autorisation de travail, le montant de l'indemnité correspond soit à une indemnité forfaitaire de 3 mois de salaire, soit, s'il est plus favorable, au montant cumulé des indemnités de licenciement et de préavis. En cas de rupture du contrat à la suite d'une situation de travail dissimulé, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire. Salarié en CDD - L'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant équivalent à celui des rémunérations restant dues jusqu'au terme du contrat ainsi que l'indemnité de précarité.
Sanctions	Lorsqu'il a embauché ou conservé en toute connaissance de cause à son service un étranger sans autorisation de travail, l'employeur encourt une amende pénale (pouvant aller jusqu'à 150.000 € par étranger concerné), une peine de prison (pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement) ainsi qu'une amende administrative.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)