

Avant de commencer vos travaux, il est recommandé de demander un certificat d'urbanisme. Selon l'importance des travaux que vous prévoyez, il vous faudra déposer un permis (permis de construire, d'aménager...) ou une déclaration préalable.

Les règles relatives à l'urbanisme et ses autorisations inhérentes permettent de vérifier la conformité de vos travaux par rapport aux règles d'urbanisme.

Pour déposer en direct votre PC (Permis de Construire), votre DP (Déclaration Préalable) ou votre AT (Autorisation de Travaux), merci d'utiliser la plateforme Geosphere :

<https://paysdelor.geosphere.fr/guichet-unique/Login/Particulier>

Fiches pratiques de service-public.fr

Salarié étranger sans autorisation de travail : quelles sont les conséquences ?

Un employeur qui souhaite embaucher un salarié étranger non européen doit vérifier que l'étranger a un **titre de séjour autorisant le travail** ou une **autorisation de travail**. Lorsque 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. Nous faisons le point sur la réglementation.

Comment l'employeur rompt-il le contrat de travail d'un salarié étranger qui n'a plus d'autorisation de travail ?

L'employeur doit notifier le licenciement au salarié en CDI ou la rupture par anticipation pour un salarié en CDD .

Il n'est pas obligé de convoquer le salarié à un entretien préalable.

Si le salarié est représentant du personnel, il n'a pas non plus besoin de demander d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Le contrat de travail d'une salariée enceinte peut être rompu.

Le motif de la rupture du contrat de travail ne constitue pas un cas de force majeure.

À savoir

En cas de fraude de la part du salarié et si l'employeur a bien procédé aux vérifications de l'autorisation de travail qui semblait régulière, l'employeur peut appliquer une procédure disciplinaire. Il peut prononcer une rupture pour faute grave sans verser d'indemnité de rupture, ni d'indemnité forfaitaire.

Le salarié qui n'a plus d'autorisation de travail a-t-il droit à des indemnités lors de la rupture du contrat de travail ?

Oui, l'employeur doit verser au salarié des indemnités qui varient selon que le contrat est un CDI ou un CDD .

Les indemnités varient selon que l'employeur met fin au contrat de travail du salarié au terme de l'autorisation de travail **ou** après le terme de l'autorisation de travail, lorsque le salarié a continué à travailler (il est alors employé illicitement).

Le salarié licencié peut percevoir une indemnités de licenciement. L'employeur ne sera cependant pas tenu de payer l'indemnité de préavis si le salarié est dans l'impossibilité de l'effectuer.

Le montant de l'indemnité correspond :

Soit à une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire

Soit, **s'il est plus favorable**, au montant cumulé des indemnités de licenciement et de préavis.

En complément, le salarié peut demander des dommages-intérêts auprès du conseil de prud'hommes s'il peut justifier d'un préjudice.

À noter

En cas de rupture du contrat de travail à la suite d'une situation de travail dissimulé, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

Les indemnités varient selon que l'employeur met fin au contrat de travail du salarié au terme de l'autorisation de travail **ou** après le terme de l'autorisation de travail, lorsque le salarié a continué à travailler (il est alors employé illicitement).

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.

Le montant de l'indemnité correspond :

Soit à une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire

Soit, **s'il est plus favorable**, au montant cumulé de l'indemnité pour rupture injustifiée du contrat et de la prime de précarité.

En complément, le salarié peut demander des dommages-intérêts auprès du conseil de prud'hommes s'il peut justifier d'un préjudice.

À noter

En cas de rupture du contrat de travail à la suite d'une situation de travail dissimulé, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

L'employeur peut-il être sanctionné s'il emploie un salarié étranger sans autorisation de travail ?

Oui, l'employeur peut être sanctionné d'une **amende pénale**, d'une **peine de prison** et d'une **amende administrative** en fonction de la situation.

L'employeur risque des sanctions pénales et administratives.

Sanctions pénales

Les sanctions sont les suivantes :

Amende pénale : 30 000 € par étranger concerné (150 000 € pour une personne morale)

Peine de prison (peine cumulée avec l'amende) : 5 ans.

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées (confiscation des biens, interdiction de territoire, interdiction d'exercer...).

À noter

La fraude ou une fausse déclaration dans le but de faire obtenir à un étranger le titre l'autorisant à exercer une activité salariée est punie **d'1 an de prison** et d'une amende de 3 000 € .

Amendes administratives

L'amende administrative est d'un montant maximal de **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 21 100 € par travailleur étranger.

En cas de **récidive** dans les **5 ans**, l'amende administrative est d'un montant maximal de **15 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 63 300 € par travailleur étranger.

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **2 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 8 440 € lorsque l'employeur a payé spontanément, dans un délai de **30 jours** à compter de la constatation de l'infraction, les salaires et indemnités.

L'employeur risque des sanctions pénales et administratives.

Sanctions pénales

Les sanctions sont les suivantes :

Amende pénale : 30 000 € par étranger concerné (150 000 € pour une personne morale)

Peine de prison (peine cumulée avec l'amende) : 5 ans.

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées (confiscation des biens, interdiction de territoire, interdiction d'exercer...).

À noter

La fraude ou une fausse déclaration dans le but de faire obtenir à un étranger le titre l'autorisant à exercer une activité salariée est punie **d'1 an de prison** et d'une amende de 3 000 € .

Amendes administratives

L'amende administrative est d'un montant maximal de **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 21 100 € par travailleur étranger.

En cas de **récidive** dans les **5 ans**, l'amende administrative est d'un montant maximal de **15 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 63 300 € par travailleur étranger.

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **2 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 8 440 € lorsque l'employeur a payé spontanément, dans un délai de **30 jours** à compter de la constatation de l'infraction, les salaires et indemnités.

L'employeur risque des sanctions pénales et administratives.

Sanctions pénales

Les sanctions sont les suivantes :

Amende pénale : 200 000 € par étranger concerné (1 000 000 € pour une personne morale)

Peine de prison (peine cumulée avec l'amende) : 10 ans.

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées (confiscation des biens, interdiction de territoire, interdiction d'exercer...).

À noter

La fraude ou une fausse déclaration dans le but de faire obtenir à un étranger le titre l'autorisant à exercer une activité salariée est punie **d'1 an de prison** et d'une amende de 3 000 € .

Amendes administratives

L'amende administrative est d'un montant maximal de **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 21 100 € par travailleur étranger.

En cas de **récidive** dans les **5 ans**, l'amende administrative est d'un montant maximal de **15 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 63 300 € par travailleur étranger.

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **2 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 8 440 € lorsque l'employeur a payé spontanément, dans un délai de **30 jours** à compter de la constatation de l'infraction, les salaires et indemnités.

L'employeur risque des sanctions pénales et administratives.

Sanctions pénales

Les sanctions sont les suivantes :

Amende pénale : 30 000 € par étranger concerné (150 000 € pour une personne morale)

Peine de prison (peine cumulée avec l'amende) : 5 ans.

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées (confiscation des biens, interdiction de territoire, interdiction d'exercer...).

À noter

La fraude ou une fausse déclaration dans le but de faire obtenir à un étranger le titre l'autorisant à exercer une activité salariée est punie **d'1 an de prison** et d'une amende de 3 000 € .

Amendes administratives

L'amende administrative est d'un montant maximal de **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 21 100 € par travailleur étranger.

En cas de **récidive** dans les **5 ans**, l'amende administrative est d'un montant maximal de **15 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 63 300 € par travailleur étranger.

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **2 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 8 440 € lorsque l'employeur a payé spontanément, dans un délai de **30 jours** à compter de la constatation de l'infraction, les salaires et indemnités.

À noter

Lorsque la même personne est sanctionnée d'une amende administrative et d'une sanction pénale pour les mêmes faits, le montant total des amendes ne dépasse pas le maximum légal le plus élevé.

Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende pour les personnes morales est de 1 000 000 €.

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Textes de référence

- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-13-1
Rupture anticipée du contrat à durée déterminée
- Code du travail : articles L5224-1 à L5224-4
Peines complémentaires
- Code du travail : article L8223-1
Indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire en cas de travail dissimulé
- Code du travail : articles L8251-1 à L8251-2
Interdiction d'employer un étranger en situation irrégulière
- Code du travail : articles L8252-1 et L8252-4
Droits du salarié étranger
- Code du travail : articles L8253-1 à L8253-7
Amendes administratives
- Code du travail : articles L8256-1 à L8256-8
Sanctions pénales
- Code du travail : R8253-1 à R8253-4
Amendes administratives
- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : articles L433-1 à L433-7
Délai de 3 mois en cas de demande de renouvellement en cours

Plus d'infos



Services techniques: Urbanisme

Adresse : Hôtel de Ville

16, Boulevard du Maréchal Joffre

BP 106 34250 Palavas-Les-Flots

Horaires : Réception du public en mairie : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h ; mercredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

Site ville

Site tourisme

Téléphone 04 67 07 73 12

mail



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00