



 **eglipaie**



EDITION SPECIAL



ETE 2026

N°4 - 29/07/2026



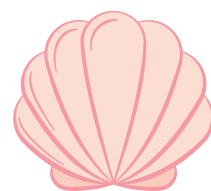
Question 1



Un salarié de nationalité italienne présente sa carte d'identité délivrée par la République d'Italie, est embauché au sein d'une société.


Quelles démarches sont à réaliser avant l'embauche ?

Question 2



Le salarié italien embauché depuis 2 jours en CDI, s'avère être titulaire d'une fausse carte d'identité italienne.

Quelles sont les obligations de l'employeur dans cette situation et sur quel motif la rupture du contrat de travail peut-elle être envisagée ?



Découvrez les réponses et les bonnes pratiques

juste après



Question 1



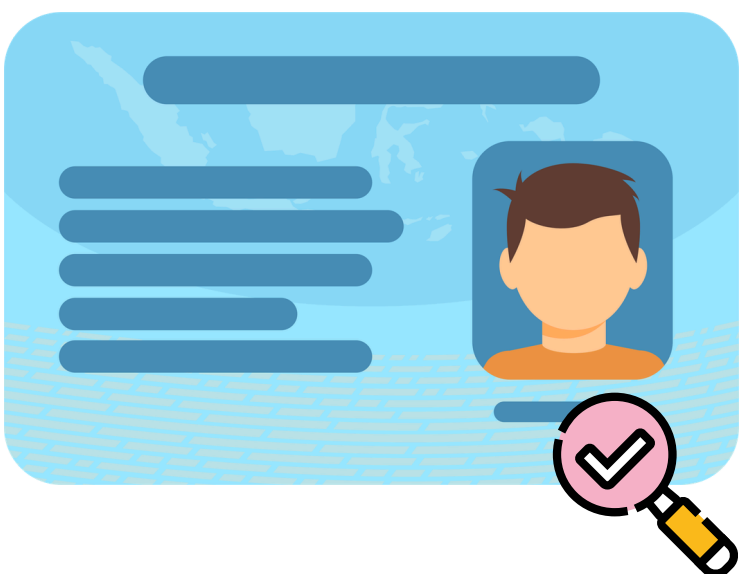
Un salarié de nationalité italienne présente sa carte d'identité délivrée par la République d'Italie, est embauché au sein d'une société.

Quelles démarches sont à réaliser avant l'embauche ?

REPONSE

Pour un salarié de nationalité européenne, aucune démarche auprès de la préfecture n'est en principe requise dans le cadre de l'embauche.

En effet, les ressortissants de l'U.E sont autorisés à travailler librement en France.





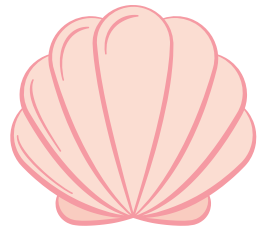
Néanmoins, attention aux cartes italiennes !

Elles font souvent l'objet de falsifications.

En cas de doute, il est possible de faire une demande de vérification auprès de la préfecture.



Question 2



Le salarié italien embauché depuis 2 jours en CDI, s'avère être titulaire d'une fausse carte d'identité italienne.

Quelles sont les obligations de l'employeur dans cette situation et sur quel motif la rupture du contrat de travail peut-elle être envisagée ?

REPONSE

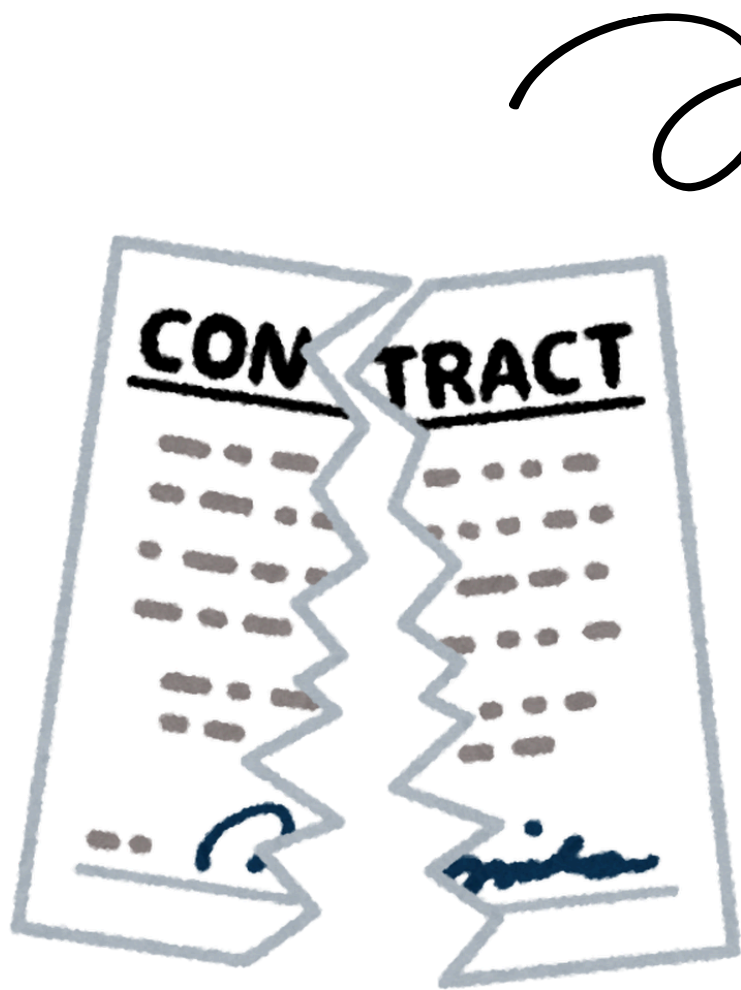
Dés lors que l'employeur a connaissance du fait que le salarié n'est pas autorisé à travailler, il est **obligé** de mettre fin au contrat.



➔ A défaut, l'employeur s'expose à des sanctions financières et pénales.



Le motif de la rupture



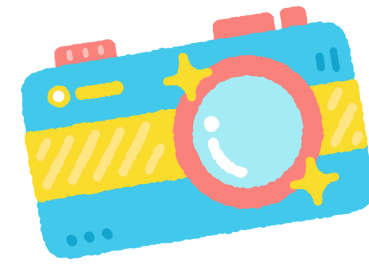
Rupture de la période d'essai en invoquant une faute grave du salarié dans le cadre d'une procédure disciplinaire à respecter.

i

Il ne s'agit pas d'une rupture de la période d'essai liée aux compétences ou l'aptitude professionnelle du salarié mais à une faute grave liée à la situation du salarié.



La procédure à respecter



Convocation à un entretien préalable

Lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.



Entretien préalable

Expliquer les faits reprochés.



Notification de la rupture

Lettre recommandée motivant la rupture de la période d'essai pour faute grave.



A LA
SEMAINE
PROCHAINE

pour un

NOUVEAU SUJET !

Belle semaine  

