



Formation professionnelle

Circulaire FP N° 04.19 du 22 /07/19

L'embauche d'un salarié étranger non européen. Cas généraux

Source service-public.fr

Pour toute embauche, l'employeur doit s'assurer que le titulaire est titulaire d'un document valant autorisation de travail sur le territoire national.

Il y a deux situations :

- Le candidat étranger réside déjà en France,
- Le candidat étranger ne réside pas encore sur le territoire.

Le candidat étranger réside déjà en France :

L'employeur doit vérifier lors de l'embauche que le futur salarié est titulaire d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travailler ou une autorisation de travail.

Pour cela, il doit, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, demander à la préfecture du département du lieu d'embauche l'authentification du titre de séjour ou de l'autorisation de travailleur du ressortissant étranger qu'il souhaite embaucher.

Cette demande peut être faite par courrier électronique et accompagnée d'une copie du titre valant autorisation de travail.

À défaut de réponse dans les 2 jours ouvrables suivant réception de la demande, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée comme accomplie.

Une copie du titre valant autorisation de travail doit être annexée au registre unique du personnel.

Après vérification du titre de séjour et de l'autorisation de travail, l'employeur peut procéder alors aux formalités d'embauche habituelles :

- Procédure d'embauche,
- Titres d'embauche simplifiés,
- Offre de contrat et promesse unilatérale,
- Période d'essai,
- Registres du personnel obligatoires,



Le candidat étranger ne réside pas encore sur le territoire :

Un employeur ne peut pas recruter directement dans un autre pays. Il doit faire une demande d'autorisation de travail, appelée procédure d'introduction.

Il doit suivre plusieurs étapes :

- dépôt de l'offre d'emploi auprès de Pôle emploi (ou APEC), accompagnée d'un dossier de demande d'introduction,
- transmission du dossier à la DIRECCTE du lieu du travail.

Le dossier de demande d'introduction doit contenir :

- l'engagement de paiement des taxes à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII),
- le contrat de travail,
- un imprimé sur les conditions de logement du futur salarié.

Dans le cas où la DIRECCTE accepte la demande, elle transmet le dossier au poste consulaire et à l'OFII qui assure le contrôle médical et l'acheminement du travailleur étranger vers la France.

Le contrôle médical peut avoir lieu dans les 3 mois suivant l'arrivée en France ou après le début de l'activité salariée (ou dans le pays d'origine quand l'OFII y est présent).

L'autorisation de travail peut être retirée si ce délai n'est pas respecté.

Si le visa est accordé, un visa de long séjour est délivré au travailleur étranger.

Taxes dues par l'employeur :

L'employeur qui recrute un travailleur étranger pour une durée de plus de 3 mois et de moins de 12 mois doit payer une taxe l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

Le montant de cette taxe varie selon le salaire versé :

- 74 € pour un salaire inférieur ou égal au Smic,
- 210 € pour un salaire supérieur au Smic et inférieur ou égal à une fois et demi le Smic,
- 300 € lorsque le salaire est supérieur à une fois et demie le Smic,
- 72 € dans le cas où le recrutement est effectué dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels.

L'employeur doit payer la taxe dans les 3 mois suivants la délivrance :

- des documents exigés **lors de la première entrée** en France du travailleur,
- de l'autorisation de travail de la **1re admission au séjour en qualité de salarié**.

Pour les contrats de plus de 12 mois, l'employeur doit également verser à l'OFII une taxe de 55 % d'un mois de salaire brut dans la limite de 2,5 SMIC.

Régularisation d'un étranger par le travail :

Un travailleur étranger en situation irrégulière peut obtenir, par l'admission exceptionnelle au séjour, une carte de séjour *salarié* ou *travailleur temporaire*. Il s'agit de régularisations au cas par cas. L'étranger doit remplir des conditions d'ancienneté de séjour et de travail en France. Il doit déposer sa demande en préfecture.

Si un étranger est en situation irrégulière, il peut obtenir une carte de séjour salarié ou travailleur temporaire, sous conditions :

- 1- D'avoir un contrat ou promesse d'embauche,
- 2- Et il doit justifier :
 - d'une ancienneté de séjour en France de 5 ans minimum, sauf exception,
 - et d'une ancienneté de travail de 8 mois sur les 2 dernières années ou de 30 mois sur les 5 dernières années.

À titre exceptionnel, s'il séjourne depuis 3 ans en France, il peut aussi demander un titre s'il peut prouver avoir travaillé 24 mois, dont 8 dans les 12 derniers mois.

Il doit également :

- parler le français, au moins de façon élémentaire,
- ne pas représenter une menace pour l'ordre public, ni vivre en situation de polygamie en France.

Dossier de demande d'introduction :

Ensuite, l'employeur dépose auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu de travail un dossier de demande d'introduction, comprenant notamment :

- le formulaire Cerfa n° 15187,
- un projet de contrat de travail,
- des informations diverses concernant l'employeur (Kbis, statuts, etc),
- une copie du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales,
- une copie du passeport ou du document national d'identité du salarié,
- un justificatif de la qualification et de l'expérience du futur salarié (diplôme, titre, etc),
- des justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché de l'emploi.

Attention les documents doivent être rédigés en français.

Opposabilité à la situation de l'emploi

La DIRECCTE peut refuser l'autorisation de travailler, si elle estime que le niveau de chômage est trop important.

Cependant, dans un certain nombre de cas, la situation de l'emploi n'est pas opposée. Il s'agit des situations suivantes :

- Étranger (sauf Algérien) postulant à un emploi dans un métier caractérisé par des difficultés de recrutement. Ces 30 métiers en tension sont répertoriés sur des listes régionales (chaque région dispose d'une liste de métiers),
- Étranger originaire d'un pays ayant conclu avec la France un accord sur les flux migratoires . (exemple : Tunisie-Maroc),
- Étranger venant en France en qualité de jeune professionnel,
- Étudiant étranger, titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master obtenu en France dans l'année, pour un emploi en relation avec sa formation et rémunéré au moins 2 281,82 € bruts, qui peut obtenir une carte salarié ou travailleur temporaire,
- Étudiant étranger, titulaire d'une carte recherche d'emploi/création d'entreprise, pour un emploi en relation avec sa formation et rémunéré au moins 2 281,82 € bruts,
- Étranger confié au service d'aide sociale à l'enfance (ASE) avant l'âge de 16 ans et qui l'est encore, pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- Étranger confié au service de l'ASE entre ses 16 et 18 ans, qui peut obtenir une carte salarié ou travailleur temporaire.

Textes de référence :

- Autorisation de travail
Code du travail : article R5221-1 à R5221-9
- Procédure d'introduction et authentification du titre de séjour
Code du travail : articles R5221-41 à R5221-46
- Sanctions
Code du travail : articles L8256-1 à L8256-8
- Sanctions pénales
Code du travail : articles L5224-1 à L5224-4
- Contribution spéciale
Code du travail : article L8253-1
- Code du travail - Article R5221-3
Liste des documents valant autorisation de travail
- Taxes
Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : articles D311-18-2 et D311-18-3
- Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par un ressortissant étranger, d'une activité professionnelle salariée

