

Emploi d'un travailleur étranger est ce possible ?



L'emploi d'un travailleur étranger est subordonné au respect de certaines formalités variant selon la nationalité et le lieu de résidence du ressortissant étranger.

Dans certains cas, le travailleur étranger doit détenir un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. A défaut, l'employeur est passible de sanctions (amendes, emprisonnement).

1/ Dans quels cas une autorisation de travail n'est pas obligatoire ?

Les cas où une autorisation n'est pas obligatoire pour employer un salarié de nationalité étrangères sont les suivants: le futur salarié est un

- Ressortissant d'un État partie à L'Espace économique européen - EEE (Islande, Liechtenstein, Norvège)
- Étudiant admis au séjour dans un autre État membre de l'UE dans les conditions cumulatives suivantes :
 - L'étudiant effectue une partie de ses études au sein d'un établissement d'enseignement supérieur, pour autant qu'il dispose de ressources suffisantes
 - Il travaille après notification de sa mobilité aux autorités administratives et pour exercer une activité professionnelle à titre accessoire
 - Il est inscrit dans un programme de mobilité à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair
 - Chercheur admis au séjour dans un autre état membre de l'UE
 - Pour mener une partie de ses travaux de recherche ou dispenser un enseignement après notification de sa mobilité aux autorités administratives. Cette activité est possible sur la base de la convention d'accueil conclue dans le premier État membre, pour autant qu'il dispose de ressources suffisantes.
 - Dispense également accordée à l'époux(se) et enfants du couple en cas de mobilité de longue durée
- Ressortissant du Royaume-Uni (pendant une période transitoire fixée du 1er février au 31 décembre 2020)
- Ressortissant de la Principauté d'Andorre
- Ressortissant de la Principauté de Saint-Marin
- Ressortissant de la Principauté de Monaco
- Ressortissant de la Confédération suisse



Emploi d'un travailleur étranger est ce possible ?

2/ Qui est concerné par l'obligation de détention d'une autorisation de travail ?

Quel que soit le type de contrat de travail, l'embauche d'un étranger non européen en France est possible s'il détient une autorisation de travail valable pour l'emploi qu'il va occuper.

Le ressortissant non européen ne peut pas obtenir de première autorisation de travail pour les contrats visant à favoriser l'emploi (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, etc..). Cependant, le mineur pris en charge par l'Ase avant 16 ans peut obtenir cette autorisation pour une première demande s'il conclut un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

3/ Mon salarié m'a présenté son autorisation de travail, cela suffit-il pour pouvoir l'embaucher ?

Obtenir une copie du titre de séjour du salarié l'autorisant (ou non) à travailler n'est qu'un préalable.

Une fois que l'employeur est en possession du document, il doit vérifier :

- La date de validité
- Les éventuelles limites à la liberté de travailler (en termes de durée du travail maximale par exemple)

Ensuite, l'employeur a l'obligation, au minimum 48 heures avant l'embauche, de faire authentifier le titre de séjour auprès de l'autorité compétente, en principe la préfecture.

Il existe un service en ligne pour ce faire, sur le site de la préfecture de votre département. Chaque préfecture a sa propre procédure, mais généralement cela se fait par mail.

A défaut, l'employeur est passible d'une amende de 1500 à 15000 euros.

4/ Que faire si le salarié, que je souhaite recruter, n'a pas d'autorisation de travail en France ?

Si la personne concernée ne détient pas de titre de séjour autorisant le travail, il incombe à l'employeur de se charger des démarches d'obtention de l'autorisation de travail avant toute embauche.

Cette demande doit être faite auprès de la Direccte (sous l'autorité du préfet). Dans certains départements, la demande est à déposer directement auprès de la préfecture.

Emploi d'un travailleur étranger est ce possible ?



L'employeur dépose un dossier qui doit contenir entre autres un document cerfa :

-Si l'étranger réside en France, il s'agit du cerfa n°15186.

-Si l'étranger réside hors de France, il s'agit du cerfa n°15187.

Pour délivrer l'autorisation de travail, le préfet tient compte d'un certain nombre d'éléments tels que la situation de l'emploi, le respect par l'employeur de la législation relative au travail, etc.

Par ailleurs, il sera vérifié que l'employeur a bien déposé une offre d'emploi via Pôle emploi, et qu'il a considéré toutes les candidatures avant de prendre la décision d'embaucher un salarié ne résidant pas en France.

Le préfet notifie sa décision à l'employeur, ou à son mandataire, et à l'étranger concerné.

En cas d'accord, le préfet adresse les autorisations de travail à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii). Cette transmission ne concerne que les contrats d'une durée supérieure à 3 mois ou les contrats de travail saisonniers.

5/ Y a-t-il des spécificités concernant les étudiants ?

Oui, les étudiants sont soumis à un régime particulier. Ils sont titulaires d'une carte de séjour temporaire ne les autorisant à travailler qu'à hauteur de 60% de la durée légale du travail sur l'année.

6/ Comment effectuer l'affiliation à la sécurité sociale ?

Les démarches de demande d'immatriculation à la Sécurité sociale sont à faire au moyen de la déclaration préalable à l'embauche.

7/ Quels sont les engagements financiers de l'employeur lors de l'embauche d'un travailleur étranger ?

Une taxe est due par l'employeur qui embauche un étranger, lors de la première entrée en France de cet étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié.

La taxe est due pour les autorisations de travail portant sur des durées supérieures à 3 mois, sauf pour les saisonniers agricoles pour lesquels elle est due dès le 1er jour.

La taxe doit être acquittée dans un délai de 3 mois à compter :

Emploi d'un travailleur étranger est ce possible ?



- de la délivrance des documents et visas exigés et des documents nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle envisagée lors de la première entrée en France de l'étranger ;
- de la délivrance de l'autorisation de travail à l'occasion de la première admission au séjour en qualité de salarié.

Son montant est fixé par décret en fonction du niveau de salaire brut mensuel du salarié.

Pour une embauche d'une durée égale ou supérieure à 12 mois, la taxe s'établit à 55 % du salaire versé au travailleur étranger, pris en compte dans la limite de 2,5 fois le Smic.

Pour un emploi temporaire de plus de 3 mois et de moins de 12 mois, la taxe varie selon le niveau du salaire. Son montant est fixé par décret. Depuis le 1er janvier 2012, il se monte à :

74 € pour un salaire inférieur ou égal au montant mensuel à temps plein du Smic ;

210 € pour un salaire supérieur au Smic et inférieur ou égal à une fois et demie ce même montant ;

300 € pour un salaire supérieur à une fois et demie le Smic à temps plein

Certains employeurs sont exemptés de cette taxe, comme les employeurs des citoyens de l'Union européenne, les organismes de recherche publics ou encore les fondations reconnues d'utilité publique du secteur de la recherche agréées qui embauchent, pour une durée supérieure à 3 mois, un ressortissant étranger aux fins de mener des travaux de recherche ou de dispenser un enseignement de niveau universitaire, quels que soient la durée du contrat et le montant de la rémunération.

Pour rappel, Il est strictement interdit à l'employeur de se faire rembourser les sommes versées à l'Ofii ou les frais de prise en charge pour la venue d'un travailleur étranger ainsi que d'opérer des retenues sur le salaire de celui-ci.

Enfin, il convient de rappeler que les travailleurs étrangers ne peuvent pas faire l'objet de discriminations et bénéficient des mêmes droits que les salariés de nationalité française.