



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. **À défaut, l'employeur est passible de sanctions pénales** (amendes, emprisonnement).

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

Les cas dans lesquels une autorisation n'est pas obligatoire pour employer un salarié de nationalité étrangère sont les suivants :

Le futur salarié est un :

- ressortissant d'un État de 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 1^{er} 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.

attention au délit de travail dissimulé !



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 (aide sociale à l'enfance) avant 16 ans peut obtenir cette autorisation pour une première demande s'il conclut un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

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

Avant toute embauche, il est nécessaire de publier une offre d'emploi pendant 3 semaines auprès de Pôle emploi.

Ensuite, 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 sur le site de la préfecture de votre département. Chaque préfecture a sa propre procédure, mais généralement un mail suffit.

À défaut, **l'employeur est passible d'une amende** de 1 500 à 15 000 euros.



4/ Que faire si le futur salarié 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 DREETS (sous l'autorité du préfet). Dans certains départements, la demande est à déposer directement auprès de la préfecture.

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/ 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 1^{er} jour.

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

- 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 ;

attention au délit de travail dissimulé !



- 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 1^{er} 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.

À noter : Certains employeurs peuvent être exemptés de cette taxe

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.

6/ Quelles sont les sanctions applicables en cas de travail dissimulé ?

L'employeur qui emploie un salarié en situation irrégulière risque, en tant que personne physique, jusqu'à **15 000 euros d'amende et 5 ans d'emprisonnement**, sachant que **l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers en situation irrégulière**.

La peine est portée à **10 ans et 100 000 euros d'amende** lorsque l'infraction est commise en bande organisée. Des peines complémentaires peuvent également être prononcées, comme **l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle** ou **l'exclusion des marchés publics** pour une **durée de 5 ans**. Les personnes morales (entreprises) encourent jusqu'à **75 000 euros d'amende**.

En cas de fraude ou de fausse déclaration pour embaucher un étranger en France, l'employeur risque **un an d'emprisonnement et 3 000 euros d'amende**. De plus, le fait d'embaucher un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autre que celles mentionnées sur le titre de travail est passible de **1 500 euros d'amende**.

Embauche d'un travailleur étranger : attention au délit de travail dissimulé !



7/ Que faire si je découvre l'irrégularité après l'embauche ?

L'irrégularité ne constitue pas en soi une faute grave, mais si l'employeur découvre que l'un de ses salariés est en situation irrégulière, **il doit licencier son salarié pour ce motif**. Il n'aura pas à respecter la procédure de licenciement, mais devra verser au salarié licencié l'indemnité de congés payés, une indemnité forfaitaire de 3 mois de salaire ou l'indemnité de licenciement et de préavis si elle est supérieure aux 3 mois de salaire (ces règles peuvent différer en fonction d'un salarié en CDD ou en CDI).