PRÉFET
DE LA GIRONDE

Liberté
Égalité
Fraternité

Employer un salarié étranger

Vous envisagez de recruter un salarié de nationalité étrangère déjà présent sur le territoire ? Voici comment procéder !

Le recrutement d'un salarié étranger présent sur le territoire fait l'objet de modalités particulières.

1- Les contrôles à effectuer avant l'embauche

En premier lieu, l'employeur doit s'assurer que le futur salarié possède les pièces justificatives lui permettant de prouver son identité et sa nationalité par la présentation d'un passeport ou d'une carte nationale d'identité. C'est la nationalité indiquée sur ce passeport ou cette carte nationale d'identité qui vous indiquera si le candidat a le droit de travailler avec ou sans titre de séjour.

→ Si le candidat est ressortissant de l'union européenne (UE) ou de l'espace économique européen (EEE).

Les salariés ressortissants de l'UE ou de l'UEE bénéficient du principe de la libre circulation de séjour et de travail sur le sol français.

Vous pouvez donc les recruter.

Vous devrez toutefois respecter les formalités administratives classiques : déclaration préalable d'embauche (DPAE) et visite médicale d'embauche.

Le salarié ressortissant européen est en mesure de signer tout

type de contrat : CDI, CDD ou autres.

Sont concernés uniquement les ressortissants des pays de l'UE :
Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède ainsi que les membres
de l'EEE : Norvège, Liechtenstein et Islande.

NE VOUS FAITES PAS PIÉGER PAR LES TITRES DE SÉJOUR EUROPÉENS QUI N'AUTORISENT PAS À TRAVAILLER EN FRANCE

(les plus courants en Nouvelle-Aquitaine sont espagnols et italiens)

Ces titres de séjour sont remis à des ressortissants étrangers non européens autorisés à séjourner sur le territoire du pays qui l'a délivré (par exemple un ressortissant Marocain vivant en Espagne).

Ces titres ne permettent pas la libre installation dans les autres pays européens et donc de se faire embaucher n'importe où.

Au moindre doute, faites procéder à l'identification du document à l'adresse :

https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/authentification-des-titres-de-sejour-33

ATTENTION AUX NATIONALITÉS INDIQUÉES SUR LES CARTES D'IDENTITÉ EUROPÉENNES

Les cartes d'identité utilisées dans la plupart des pays européens précisent la nationalité de leur titulaire. La nationalité du porteur apparaît dans la rubrique « CITTADINANZA NATIONALITY » sur les cartes d'identité italiennes, «NATIONALIDAD»surlescartesd'identitéespagnoles«STAATSANGEHORIGKEIT/ Nationality » sur les cartes d'identité Belges. Pour les italiens, la mention qui doit apparaître est « ITA », « BEL » pour les Belges, « ESP » pour les Espagnols.

Pour toute autre mention ou en cas de doute, faites procéder à l'identification du document à l'adresse : ***https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/authentification-des-titres-de-sejour-33***

Les cartes d'identité présentées doivent être en cours de validité.

→ Si le candidat provient d'un pays tiers (hors UE ou UEE)

Le salarié étranger qui réside en France doit détenir un titre de séjour valant autorisation de travail.
Pour cela, l'employeur doit s'assurer que le candidat est en situation régulière sur le territoire et se faire présenter un titre de séjour.

Exemples de titres de séjour français

Nouveau modèle

Ancien modèle

En application de l'article R5221-41 du Code du travail, tout employeur souhaitant embaucher un ressortissant étranger doit vérifier lors de l'embauche que le futur salarié est en possession d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travail. Ce contrôle s'effectue auprès du préfet de département du lieu d'embauche.

Il conviendra pour cela de scanner le titre de séjour présenté en recto/verso ainsi que le passeport du candidat à l'embauche et de les déposer sur le site internet de la préfecture à l'adresse : ***https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/authentification-des-titres-de-sejour-33***

La préfecture procédera à l'authentification du titre présenté et vous indiquera si ce document autorise le porteur à travailler et le cas échéant les restrictions qui lui sont imposées *(temps de travail notamment)*.

Cette démarche doit être effectuée au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche. Sans réponse dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée comme remplie.

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

ASTUCE : VÉRIFIEZ VOUS-MÊME LA VALIDITÉ DES ATTESTATIONS ÉDITÉES PAR L'ANEF

Les nouveaux documents délivrés par l'administration numérique des étrangers en France (Attestation de prolongation d'instruction, attestation de décision favorable) comportent un code barre de type 2D-DOC, qui permet de lutter contre la fraude et de sécuriser les données.

Ce standard constitue une signature visible sur les attestations temporaires, vérifiable uniquement par lecteur de code à barres. L'application 2D-Doc reader est gratuite et téléchargeable.

Flashez ce QR Code pour voir tous les spécimens d'attestations générées par l'ANEF

Lien Google *Lien Apple Store*

Cette démarche ne vous dispense pas de demander l'authentification du titre de séjour auprès de la préfecture.

2 - Demander une autorisation de travail

Tous les titres de séjour n'autorisent pas leur détenteur à travailler. Certains documents de séjour nécessitent au préalable une autorisation de travail. Il s'agit :

- de la carte de séjour temporaire travailleur temporaire
- de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle salarié
- de la carte de séjour pluriannuelle saisonnier
- du certificat de résidence pour Algérien
- de la carte de séjour étudiant

ou de l'attestation de demandeur d'asile de plus de 6 mois.

Cette mention apparaît au verso de la carte de séjour dans la rubrique OBSERVATIONS/ / REMARKS

SI LE CANDIDAT À L'EMBAUCHE DÉTIENT UNE DE CES CARTES, vous devez solliciter une autorisation de travail sur le site *administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr*.

Si l'emploi proposé est un métier en tension, vous pouvez effectuer directement votre demande d'autorisation de travail.

Si l'emploi proposé ne figure pas sur la liste des métiers en tension, vous devez publier au préalable votre offre d'emploi auprès du service public de l'emploi pendant trois semaines.

Rappel : *Les ressortissants des pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ainsi que les ressortissants de la Suisse, Monaco, Andorre et Saint-Marin n'ont pas besoin d'obtenir une autorisation de travail pour être salariés en France. Seules les formalités habituelles doivent être accomplies.*

ATTENTION À LA VALIDITÉ DES PERMIS DE CONDUIRE ÉTRANGERS.

Vous envisagez de confier un véhicule à un de vos salariés étrangers, assurez-vous au préalable de la validité de son permis de conduire :

- un permis de conduire délivré par un pays étranger *(non européen)* n'est valable que pendant 1 an à partir de l'installation en France de l'étranger. L'échange du permis de conduire étranger contre un permis français est obligatoire pour pouvoir conduire plus longtemps. Plus d'informations sur ***www.securite-routiere.gouv.fr.***

BON À SAVOIR

La carte de séjour **visiteur** est délivrée sous conditions de ressources aux étrangers qui se sont engagés à ne pas travailler en France.

Ils n'ont donc pas le droit de travailler.

ATTENTION AUX TITRES DE SÉJOUR LIMITÉS

Certains titres de séjour « salarié » n'ouvrent droit qu'à une seule profession. Le droit au séjour de l'intéressé est lié à l'exercice de cette profession. Vous ne pouvez pas le recruter dans un autre métier.

3 - Les contrôles postérieurs à l'embauche

L'article L.8251-1 du Code du travail dispose que : « *Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France* ».

Cela signifie que vous devez solliciter la préfecture à chaque échéance de la carte de séjour de votre salarié et ne prolonger ou renouveler son contrat à durée déterminée que s'il bénéficie d'un nouveau titre de séjour.

ATTENTION À LA VALIDITÉ DES TITRES DE SÉJOUR

La possession d'une carte de séjour ne prouve pas que son détenteur a toujours le droit de résider en France. Il a pu faire l'objet d'un retrait de titre ou d'une obligation de quitter le territoire (OQTF) et ne pas restituer sa carte à la préfecture.

Faites toujours vérifier la carte de séjour par la préfecture.

Guide

Je contrôle **la nationalité** du candidat

- **Européen** → Je peux le recruter
- **Non européen**

Je contrôle son droit au séjour auprès de **la préfecture :**

- Aucun titre de séjour → Je ne peux pas le recruter
- Refus de la préfecture → Je ne peux pas le recruter
- Accord ou absence de réponse de la préfecture au-delà de 2 jours ouvrables

Le candidat présente :

- une carte de séjour travailleur temporaire,
- une carte de séjour salarié,
- une carte de séjour saisonnier,
- une attestation de demandeur d'asile de plus de 6 mois
- une carte de séjour étudiant

→ Je demande une autorisation de travail

- Si l'emploi proposé est un métier en tension, je demande immédiatement une autorisation de travail.
  - Autorisation accordée : Je peux le recruter
  - Autorisation refusée : Je ne peux pas le recruter
- Si l'emploi proposé ne figure pas sur la liste des métiers en tension, je dois publier au préalable mon offre d'emploi auprès du service public de l'emploi pendant 3 semaines.
  - Autorisation accordée : Je peux le recruter
  - Autorisation refusée : Je ne peux pas le recruter

OU

le candidat présente une carte de séjour Visiteur → Je ne peux pas le recruter

OU

le candidat présente une autre carte de séjour → Je peux le recruter

4 - Protection sociale et couverture maladie

Tout salarié en France doit s'acquitter de cotisations sociales et être affilié à l'assurance maladie dans les trois mois suivants son arrivée. Les formalités d'enregistrement du salarié doivent être effectuées par l'employeur.

Des documents d'identité, des pièces d'État civil, le contrat de travail et un RIB sont nécessaires pour son affiliation.

BON À SAVOIR

Le titre de séjour de mon salarié est expiré. Les titres de séjour de dix ans et quatre ans restent valables trois mois après leur date d'expiration.

Leur détenteur conserve pendant cette période l'intégralité de ses droits sociaux ainsi que le droit d'exercer une activité professionnelle (Art L.433-3 du CESEDA)

5 - Les sanctions encourues

Employer un étranger sans titre de travail régulier est un délit sanctionné d'une amende pénale pouvant aller jusqu'à 30 000 euros et 5 ans d'emprisonnement pour la personne physique (l'employeur). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y de personnes en situation irrégulière. Concernant la personne morale (l'entreprise) l'amende pénale peut aller jusqu'à 150 000 euros par salarié.

La peine est portée à 10 ans d'emprisonnement et 200 000 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.

L'employeur est dans l'obligation de licencier son salarié qui est dans une situation irrégulière.

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 autres que celles mentionnées sur le titre de travail est passible de 1 500 euros d'amende.

L'employeur qui fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction peut également faire l'objet d'une suppression des aides publiques *(exonérations de charges sociales ou des aides attachées au contrat d'apprentissage, par exemple)*, pendant 5 ans maximum, fermeture administrative temporaire (de 3 mois maximum), etc. *(Un employeur étranger peut également se voir retirer sa carte de résident)*.

Une amende administrative d'un montant maximum égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti peut également être appliquée à l'employeur pour chaque salarié concerné. En cas de réitération, ce montant peut-être porté à 15 000 fois ce taux.

ATTENTION

Aux dates de validité des titres de séjour. La date indiquée sur le titre de séjour indique la date à laquelle son renouvellement devra être sollicité, mais ne garantit pas que le salarié dispose toujours d'un droit au séjour.

BON À SAVOIR

SI L'EMPLOYEUR DÉCOUVRE L'IRRÉGULARITÉ

L'employeur qui découvre l'irrégularité est tenu de procéder au licenciement du salarié étranger qui ne bénéficie pas d'autorisation de travail ou du salarié dont le titre de séjour valant autorisation de travail n'a pas été renouvelé (Article L.8256-2 du Code du travail).

L'employeur ne pourra pas licencier le salarié pour faute grave.

BON À SAVOIR

RECRUTER UN SAISONNIER ÉTRANGER

Le ressortissant étranger titulaire d'une carte de séjour « travailleur saisonnier » n'est admis à séjourner et à travailler en France que pendant la ou les périodes qu'elle fixe et qui ne peut dépasser une durée cumulée de six mois par an.

Le saisonnier est tenu de regagner, entre chacun de ses séjours, son pays d'origine où il s'engage à maintenir sa résidence habituelle.

Son contrat ne peut être transformé en CDI

BON À SAVOIR

RECRUTER UN RESSORTISSANT ALGÉRIEN

Les citoyens algériens font l'objet de certaines exceptions en raison de l'accord franco algérien du 27 décembre 1968 modifié. Ils ont besoin d'une autorisation de travail pour être embauchés en tant que salariés en France.

Cependant, aucune autorisation de travail ne leur est réclamée s'il s'agit d'une activité salariale d'une durée inférieure ou égale à trois mois et dans l'un des domaines suivants :

- missions d'audit et d'expertise en tant que salarié détaché sous contrat,
- enseignement en tant que professeur invité,
- séminaires professionnels, production cinématographique, audiovisuelles, spectacle ou mannequinat et services à la personne.

BON À SAVOIR

RECRUTER UN DEMANDEUR D'ASILE OU UN RÉFUGIÉ

Réfugié et demandeur d'asile : *deux statuts différents*

Le réfugié en possession d'une carte de séjour « Réfugié » ou « Protection subsidiaire » ou d'une attestation de prolongation d'instruction peut être recruté sans solliciter d'autorisation préalable.

Les demandeurs d'asile (détenteurs d'une attestation de demande d'asile) ne peuvent être autorisés à travailler que si leur demande d'asile est en cours d'examen par l'OFPRA depuis plus de six mois. Ils doivent faire une demande en préfecture.

Une autorisation de travail doit être demandée en parallèle par l'employeur.

BON À SAVOIR

RECRUTER UN ÉTRANGER EN CESU

Un particulier employeur peut embaucher un salarié étranger en CESU. Il est toutefois soumis aux mêmes obligations que les autres employeurs et doit s'assurer avant l'embauche qu'il dispose d'un titre de séjour et du droit de travailler.

BON À SAVOIR

Les porteurs d'une carte de séjour « Passeport talent chercheur » ne sont pas autorisés à travailler en dehors des termes de leur convention d'accueil.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux :

@PrefAquitaine33

Préfecture de la Gironde • Direction des migrations et de l'intégration – Février 2024

© Création Impression : Imprimerie SGC 33