

COMMENT FAIRE POUR EMBAUCHER UN SALARIE ETRANGER ?

Sous certaines conditions, il est possible pour un employeur d'embaucher un salarié étranger. Faisons le point sur les différents cas et les démarches à faire :

1- Salarié ressortissant de l'Espace Economique Européen (EEE) :

L'Union Européenne (UE) a instauré la libre circulation des personnes. Ainsi, un salarié ressortissant de l'UE ou l'EE n'a pas besoin d'autorisation de travail mais devra tout de même avoir en sa possession une pièce d'identité en cours de validité.

L'embauche de ce dernier est assimilée à l'embauche d'un salarié français et l'employeur devra respecter les formalités d'embauche habituelles.

i - Si le salarié n'a jamais été immatriculé en France, l'employeur doit alors faire une demande d'immatriculation auprès de la CPAM (ou la MSA agricole) via le site en ligne :

<https://immatriculation-travailleurs-etrangers.ameli.fr/fr/login>

2- Salarié non ressortissant de l'EEE ou l'UE :

L'employeur devra dans un 1^{er} temps vérifier si le salarié a le droit de travailler en France puis, suivant son cas, effectuer les démarches ci-dessous :

a) Le salarié est déjà résident en France :

1) Le salarié possède un titre de séjour l'autorisant à travailler en France :

L'employeur devra procéder à une authentification de son titre de séjour auprès de la préfecture du lieu d'embauche 2 jours minimums avant le début d'exécution du contrat de travail.

Sans réponse de leur part dans les 2 jours ouvrables suivants, l'employeur est considéré comme ayant effectué son obligation et pourra embaucher le salarié.

i - Les demandes d'authentification sont à réaliser à chaque changement de titre de séjour du salarié mais également pour les récépissés de demande de renouvellement de titre de séjour.

Pour faire la demande d'authentification du titre de séjour en ligne : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/authentification>

2) Le salarié ne possède pas de titre de séjour l'autorisant à travailler en France :

L'employeur devra dans ce cas réaliser une procédure d'introduction pour faire une demande d'autorisation de travail afin d'embaucher le salarié.

i - L'autorisation de travail prendra la forme d'un visa, d'un titre de séjour ou d'une autorisation provisoire de travail.

Au cours de la procédure d'introduction, l'employeur devra justifier que l'embauche d'un salarié étranger plutôt qu'un salarié français est légitime (exemple : métiers en tension ou offre d'emploi publiée pendant 3 semaines n'ayant reçu aucune candidature).

i - La procédure d'introduction est à distinguer de la procédure changement de statut qui est réalisée directement par le salarié étranger disposant d'un titre de séjour dont la mention ne précise pas « salarié » et ne l'autorisant pas à travailler.

Etape de réalisation de la procédure d'introduction :

- ✓ Publication d'une offre d'emploi pendant 3 semaines auprès de France Travail ou d'un autre organisme chargé du service public de l'emploi. Certains employeurs peuvent être dispensés de cette étape si l'emploi proposé est un métier sous tension dans la région. La liste qui recense ces métiers est actualisée chaque année.
- ✓ Dépôt en ligne du dossier d'introduction auprès de la DREETS du lieu de travail: <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>
Le dossier devra contenir :
 - le cerfa n°15187*01 ;
 - un courrier motivant le recrutement du salarié étranger et précisant ses futures fonctions ;
 - les informations du futur salarié dont 3 photos de celui-ci ;
 - le contrat de travail ;
 - le type de recrutement ;
 - l'attestation de dépôt de l'offre d'emploi ;
 - les conditions de logement si le salarié ne réside pas en France.
- ✓ L'administration examine les documents en prenant compte de plusieurs critères :
 - la situation de l'emploi dans la profession et de la zone géographique ;
 - l'emploi proposé ;
 - les conditions d'emploi du salarié ;
 - le salaire proposé ;
 - les diplômes et l'expérience du salarié ;
 - que l'employeur est à jour de ses déclarations sociales ;
 - l'employeur n'a aucune sanction émise à son encontre pour travail irrégulier.
- ✓ Décision de l'administration : l'administration dispose d'un délai de 2 mois maximum à compter du dépôt du dossier pour rendre sa décision. En cas d'absence de réponse passé ce délai, la demande est considérée comme refusée.
 - i* - Si la demande est refusée, l'employeur peut la contester en formant un recours gracieux auprès du ministère de l'intérieur.
- ✓ Si la demande est acceptée, l'employeur devra s'acquitter d'une taxe auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), dite taxe OFII. Depuis le 1^{er} janvier 2023, c'est la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) qui est chargée de la gestion et du recouvrement de cette taxe. Le montant de la taxe varie en fonction de la durée du contrat de travail et du salarié versé.

MONTANTS TAXE OFII 2024

| DUREE DU CONTRAT | JUSQU'AU SMIC | ENTRE SMIC ET 1,5 SMIC | AU-DELA DE 1,5 SMIC | AU-DELA DE 2,5 SMIC |
|--------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|
| Entre 3 et 12 mois | 74 euros | 210 euros | 300 euros | / |
| 12 mois et plus | 55% du salaire brut mensuel | | | 2402,4 euros |

la taxe est déclarée et payée annuellement à terme échu

- ✓ C'est également l'OFII qui gère le contrôle médical du salarié. Ainsi, le salarié devra dans les 3 mois après son arrivée en France ou après le début d'exécution du contrat de travail passer une visite médicale d'embauche à l'OFII.
- ✓ Une fois la procédure validée, l'employeur pourra dans ce cas-là réaliser les démarches habituelles d'embauche.

i - L'inscription du salarié au registre unique du personnel devra mentionner son nom, la forme de l'autorisation de travail (visa ou titre de séjour) ainsi que le numéro de l'autorisation de travail.

b) Le salarié ne réside pas en France

Réalisation de la procédure d'introduction (voir ci-dessus) avec une notice sur les modalités de logement du salarié.

i - C'est l'OFII qui assurera l'acheminement du travailleur étranger vers la France.

3- Vos obligations vis-à-vis des salariés étrangers:

En tant qu'employeur, vous devez respecter :

- ✓ Une égalité de droits entre vos salariés français et vos salariés étrangers. Elle s'applique notamment sur le contrat, la durée de travail, la rémunération, l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail, les congés payés, les heures supplémentaires, la médecine du travail...
- ✓ La santé sécurité au travail : il est essentiel de vous assurer de leur bonne compréhension des mesures de sécurité en vigueur de leur fournir un équipement de travail adapté.
- ✓ Que vos salariés étrangers soient toujours en possession d'une autorisation de travail en cours de validité. Il est donc recommandé à l'employeur d'établir un suivi des délais de validité des autorisations de travail, de demander des justificatifs des demandes de renouvellement des titres de séjour (récépissé) et de demander les copies des nouveaux titres de séjours une fois accordé.

i - Les demandes d'authentifications et les copies des titres de séjour sont à conserver par l'employeur dans le dossier du salarié.

4- Quels risques encourus en cas de manquements à vos obligations:

En cas d'embauche ou maintien à son service d'un salarié étranger sans autorisation de travail, le code du travail prévoit pour l'employeur :

- ✓ 1 an d'emprisonnement et 3 000 euros d'amende pour fraude ou fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir une autorisation de travail ;
- ✓ 5 ans d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende par salarié en situation irrégulière pour l'emploi d'un salarié étranger sans titre de travail ;
- ✓ 5 ans d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende par salarié en situation irrégulière pour recourir sciemment au service d'une entreprise employant des salariés étrangers de manière irrégulière ;
- ✓ 10 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende pour commission de ces infractions en bande organisée.

Des peines complémentaires sont également prévues pour les personnes se rendant coupables de ces infractions :

- ✓ Interdiction pour 5 ans maximum d'exercice de l'activité professionnelle ;
- ✓ Exclusion des marchés publics pour 5 ans maximum ;
- ✓ Affichage de la sanction ;
- ✓ Fermeture des établissements concernés.

L'employeur risque également de devoir rembourser au régime de la sécurité sociale, les indemnités versées à un salarié ne répondant pas aux conditions légales de séjour et de travail en France.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !