

> **Dossier** – 17 mars 2009

Le travail des étrangers en France

Vous embauchez un étranger au sein de votre entreprise : ce que vous devez savoir.

L'embauche de personnels de nationalité étrangère est soumise à certaines formalités et vérifications, afin que cette embauche soit régulière et que le salarié soit autorisé à travailler en France.

L'importance et le nombre des vérifications à effectuer est différente selon que la personne est ressortissante d'un Etat membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace Economique Européen (EEE) ou de la Suisse, d'une part, ou d'un Etat tiers à l'UE, à l'EEE ou à la Suisse, d'autre part.

La première vérification consiste donc à d'assurer de la nationalité de la personne que l'on souhaite recruter, avant même de conclure le contrat de travail et de la mettre au travail.

Ressortissants de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen et de la Suisse

Si la personne possède la nationalité d'un Etat membre de l'UE¹ (à l'exception des ressortissants roumains et bulgares pendant la période transitoire), de l'EEE² ou suisse, elle bénéficie du principe de libre circulation des travailleurs. Celui-ci confère des facilités d'entrée sur le territoire français, de séjour et de travail, dont ne bénéficient pas les salariés ressortissants d'Etats tiers. Ainsi :

- le ressortissant communautaire n'a pas l'obligation d'être en possession d'une autorisation de travail pour travailler en France. Il est libre d'exercer l'emploi souhaité, sous réserve de certains emplois publics et des procédures de reconnaissance des qualifications professionnelles lorsque la possession d'un diplôme particulier est exigée.
- le ressortissant communautaire n'a plus aujourd'hui, et ce depuis une loi du 26 novembre 2003, l'obligation d'être titulaire d'une carte de séjour portant la mention « ressortissant communautaire ». Il séjourne et réside en France sous le couvert de son

¹ Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, et à l'exception, pendant la période transitoire qui leur est applicable, des 2 Etats membres suivants : Roumanie et Bulgarie.

² Liechtenstein, Norvège, Islande.

Avertissement

Nos documents constituent une base de réflexion qui doit être adaptée à chaque situation particulière.

Nous sommes à votre disposition, si vous le souhaitez, pour tous compléments d'informations.

passport ou de sa carte d'identité. Toutefois, pour des motifs de convenance personnelle, il peut demander la délivrance d'une telle carte de séjour. Toutefois, la loi fait obligation aux ressortissants de l'UE, de l'EEE ou suisses de se faire enregistrer auprès de la Mairie de leur commune de résidence. Cette mesure entrera en vigueur dès parution du décret d'application.

Aucune sanction n'est encourue par l'employeur d'un ressortissant de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse non muni d'un titre de séjour.

Attention ! Exception !

Les ressortissants roumains et bulgares, lorsqu'ils souhaitent exercer une activité professionnelle en France, demeurent soumis, jusqu'à l'expiration d'une **période transitoire** d'une durée totale maximale de 7 ans³ expirant le 31/12/2013, à l'obligation d'obtenir une **autorisation de travail** et une autorisation de séjour pour travailler et séjourner en France. Ils sont traités à cet égard comme des ressortissants d'Etats tiers (ils bénéficient toutefois d'un titre portant en outre la mention « CE – toutes activités professionnelles » dont la durée de validité peut aller jusqu'à 5 ans lors de la première délivrance, et bénéficient des autres dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs, telles que la coordination des régimes de sécurité sociale, etc....).

Ces mesures ont toutefois été assouplies voire supprimées pour 2 catégories de salariés :

- les salariés auxquels est proposé un poste figurant sur une liste, fixée par arrêté ministériel, de métiers en tension (env. 150), bénéficieront d'une procédure simplifiée, sans opposition de la situation de l'emploi (la délivrance de l'autorisation de travail demeurant néanmoins obligatoire avant tout exercice d'une activité salariée).
- Les ressortissants roumains et bulgares titulaires d'un diplôme au moins équivalent au master (liste fixée par arrêté ministériel) obtenu en France sont dispensés de l'obtention d'une autorisation de travail pour pouvoir exercer une activité professionnelle.

³ Une première période de 2 années, prorogeable d'une période de 3 années supplémentaires, prorogeable à nouveau d'une période de 2 années supplémentaires.

Avertissement

Nos documents constituent une base de réflexion qui doit être adaptée à chaque situation particulière.

Nous sommes à votre disposition, si vous le souhaitez, pour tous compléments d'informations.

Ressortissants d'Etats tiers

Les ressortissants d'Etats tiers à l'Union européenne, l'Espace Economique européen ou à la Suisse, lorsqu'ils souhaitent exercer une activité professionnelle en France, sont tenus d'être titulaires :

- d'une autorisation de séjour (généralement matérialisée dans un titre de séjour) pour pouvoir résider en France ;
- et surtout, d'une autorisation de travail, pour pouvoir exercer en France une activité professionnelle, notamment salariée. L'autorisation de travail est soit contenue dans le titre de séjour (certaines mentions autorisent le travail), soit attribuée à part du titre de séjour (ex. autorisation provisoire de travail matérialisée par une carte délivrée par la DDTEFP).

Divers titres de séjours et diverses formes d'autorisation de travail co-existent - certains autorisant le travail salarié de l'étranger, d'autres non - qu'il nous est impossible d'être exhaustifs dans cette fiche.

A titre d'exemple, les titres suivants autorisent l'activité professionnelle : la carte de résident ou le certificat de résidence d'algérien de 10 ans, la carte de séjour temporaire ou le certificat de résidence algérien mention salarié (attention toutefois, une restriction géographique et/ou professionnelle peut être indiquée, empêchant toute embauche dans un secteur géographique ou une profession autres que ceux indiqués sur le titre), ou encore, la carte de séjour temporaire mention vie privée et familiale (sauf indication « n'autorise pas son titulaire à travailler »).

Certains titres en revanche n'autorisent un accès au travail que de manière limitée⁴ :

- déjà mentionné, les restrictions géographiques ou professionnelles pouvant figurer sur la carte de séjour temporaire mention salarié ;
- la carte de séjour temporaire mention travailleur temporaire est délivrée à un salarié ne pouvant présenter, lors de la première demande d'autorisation de travail, qu'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois (et non uniquement au salarié employé par une agence de travail temporaire). Ce titre ne l'autorise à exercer que pendant sa période de validité et uniquement chez l'employeur qui a formulé la demande. Il n'autorise en aucun cas le salarié à changer d'employeur ou à travailler pour une autre entreprise à l'issue de son contrat.
- La carte de séjour temporaire mention scientifique, délivrée au chercheur sur la base d'un protocole d'accueil avec un laboratoire scientifique agréé (liste fixé par arrêté ministériel), n'autorise à travailler que dans le cadre du protocole d'accueil délivré.
- Etc ...

Enfin, certaines cartes interdisent toute activité professionnelle : tel est le cas notamment carte de séjour temporaire mention visiteur ou mention vie privée et familiale (lorsque, pour cette dernière, l'interdiction de travailler est précisée sur le titre).

⁴ liste non exhaustive

Avertissement

Nos documents constituent une base de réflexion qui doit être adaptée à chaque situation particulière.

Nous sommes à votre disposition, si vous le souhaitez, pour tous compléments d'informations.

Dans ce cas, si vous souhaitez embaucher un salarié non muni d'un titre l'autorisant à travailler, voire résidant à l'étranger, une demande d'autorisation de travail et de titre de séjour devra être déposée auprès de l'administration. Une taxe spécifique sera à acquitter à cette occasion.

Dans certains cas cette procédure peut être simplifiée notamment pour une embauche sur un métier en tension (18 métiers ouverts aux ressortissants d'Etats tiers sur la région Nord-Pas de Calais) ou pour l'embauche d'un étudiant ayant obtenu un diplôme au moins équivalent au master⁵.

Formalités

Toute embauche d'un salarié étranger, y compris d'un ressortissant roumain ou bulgare, déjà muni d'un titre de séjour autorisant le travail doit faire l'objet d'une demande de vérification et d'authentification du titre de séjour et de l'autorisation auprès de la Préfecture (voir notre guide Dossiers > la Mobilité dans l'UE > La déclaration préalable de l'embauche de salariés étrangers). Cette formalité doit être réalisée au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet du contrat de travail, sous peine d'une amende de 5^{ème} catégorie.

Sanctions

Le code du travail interdit à tout employeur **d'employer ou de conserver** à son service tout **étranger non muni d'une autorisation de travail valable**.

Cette interdiction a été édictée sous peine de **sanctions. Voici les principales** :

- pénales⁶ : 5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende par étranger employé irrégulièrement pour l'infraction d'emploi de salariés étrangers non munis des autorisations de travail nécessaires ;
- administratives telle la contribution spéciale due à l'ANAEM prévue par le code du travail (elle est en principe égale à 1000 fois le montant du minimum garanti, soit à ce jour 3310 €, par étranger employé irrégulièrement) ou la contribution forfaitaire aux frais de réacheminement vers son pays d'origine du salarié en situation de séjour irrégulier ;
- civiles, telles l'indemnité forfaitaire spécifique due – sous réserve de l'application de dispositions plus favorables - à tout salarié étranger employé irrégulièrement et dont le contrat de travail est rompu ;

⁵ D'autres conditions sont également requises : salaire minimum d'au moins 1,5 SMIC, adéquation entre le poste proposé et le diplôme obtenu ...

⁶ D'autres infractions pénales sont envisagées et sont sanctionnées de manière spécifique, telles que le fait que l'employeur se fasse rembourser par le travailleur étranger les taxes qu'il a versé à l'ANAEM à l'occasion de l'introduction du travailleur étranger en France.

Avertissement

Nos documents constituent une base de réflexion qui doit être adaptée à chaque situation particulière.

Nous sommes à votre disposition, si vous le souhaitez, pour tous compléments d'informations.



L'Europe à la portée de votre entreprise.

- autres, telles le remboursement à la CPAM des indemnités que celles-ci aurait versées à l'étranger en situation irrégulière notamment à l'occasion d'un accident du travail.

Nous pouvons vous aider pour la constitution des dossiers de demande de titre de séjour (et leur renouvellement) de vos salariés étrangers ou pour la demande d'autorisation de travail pour un candidat étranger que vous souhaiteriez recruter. Contactez – nous au 03 20 99 45 21 pour plus de renseignements !

Avertissement

Nos documents constituent une base de réflexion qui doit être adaptée à chaque situation particulière.

Nous sommes à votre disposition, si vous le souhaitez, pour tous compléments d'informations.