

NOTE D'INFORMATION : Votre juriste vous informe et vous conseille

EMBAUCHE D'UN SALARIE ETRANGER : VOS OBLIGATIONS PAS A PAS

Les salariés étrangers ont des droits différents pour travailler en France :

- ▶ Les ressortissants de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse, de Monaco, d'Andorre ou de Saint-Marin peuvent être embauchés librement, sans autorisation spécifique.
- ▶ Les ressortissants des États tiers (hors UE/EEE/Suisse) doivent, sauf exception, être titulaires d'une autorisation de travail en cours de validité.

>> Étape 1 – Avant l'embauche : vérifier la situation du candidat

Avant toute signature de contrat, l'employeur doit **vérifier la situation administrative** du futur salarié. Demandez systématiquement :

- ▶ Un document d'identité (pour connaître la nationalité),
- ▶ Et un titre de séjour en cours de validité mentionnant l'autorisation d'exercer une activité salariée en France.

Deux cas de figure se présentent :

▶ **L'étranger réside déjà en France :**

- ✓ Son titre de séjour l'autorise à travailler :
 - ✓ Vérifiez que l'autorisation couvre bien le poste proposé
 - ✓ L'authenticité du titre doit être contrôlée auprès de la préfecture du lieu d'embauche (ou du préfet de police à Paris).
- ✓ Son titre de séjour ne l'autorise pas de travailler :
 - ✓ L'employeur doit alors demander une autorisation de travail en ligne via le téléservice dédié.
 - ✓ La demande sera examinée selon plusieurs critères : type d'emploi, rémunération, situation du marché du travail, etc.
 - ✓ Parallèlement, le salarié devra faire modifier son titre de séjour auprès de la préfecture pour y intégrer cette autorisation.

⚠ Sans titre de séjour valant autorisation de travail, l'embauche est strictement interdite. Il faut également être vigilant car certains salariés peuvent présenter des documents d'identité issues de l'Union Européenne, sans pour autant qu'il s'agisse de leur nationalité d'origine.

▶ **L'étranger ne réside pas encore en France :**

- ✓ L'employeur doit engager une procédure d'introduction.
- ✓ Le dossier (offre d'emploi, justificatifs de recrutement infructueux, passeport du candidat, etc.) est déposé en ligne.
- ✓ Une fois l'autorisation obtenue, le salarié devra solliciter un visa long séjour et un titre de séjour lui permettant de travailler en France.

>> Étape 2 – Les obligations de l'employeur

- ▶ **Vérifier et authentifier** le titre de séjour et l'autorisation de travail :
 - ✓ L'employeur doit envoyer une copie du titre de séjour à la préfecture **au moins deux jours ouvrables avant l'embauche**.
 - ✓ En l'absence de réponse dans ce délai, la vérification est réputée accomplie.
 - ✓ Une copie de l'autorisation de travail et du titre de séjour doit être conservée dans le registre du personnel.
- ▶ **S'acquitter de la taxe sur l'emploi de travailleurs étrangers** : La taxe est exigible lors de la première entrée en France du salarié étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié. L'employeur doit verser une taxe annuelle à l'administration fiscale, le montant varie en fonction du contrat de travail (type du contrat, durée, rémunération).
- ▶ **Assurer l'immatriculation à la Sécurité sociale** :
 - ✓ Le salarié étranger doit disposer d'un numéro de sécurité sociale (provisoire ou définitif). S'il n'en a pas, il lui revient d'en faire la demande, **mais l'employeur doit l'en informer**.
 - ✓ En l'absence de numéro, les droits du salarié (indemnités journalières, mutuelle, prévoyance...) risquent de ne pas être reconnus.
 - ✓ L'Assurance maladie propose désormais un service en ligne permettant à l'employeur d'envoyer les demandes d'immatriculation et de suivre leur traitement : Demande d'ouverture des droits à l'assurance maladie.
- ▶ **Assurer son obligation de vigilance en cas de sous-traitance** :
 - ✓ Lorsqu'un contrat (prestation de service, sous-traitance, etc.) atteint 5 000 € HT ou plus, le donneur d'ordre doit vérifier que son cocontractant est en règle avec ses obligations sociales et qu'il déclare bien ses salariés étrangers autorisés à travailler.
 - ✓ Cette vérification doit être renouvelée tous les 6 mois jusqu'à la fin du contrat.
 - ✓ Un manquement à cette obligation de vigilance peut engager la responsabilité solidaire de l'entreprise.

>> Étape 3 : Connaître les risques en cas de manquement

Le non-respect des obligations liées à l'emploi de salariés étrangers peut avoir de graves conséquences.

- ▶ **Contravention de 5e classe : 7 500 €** pour défaut de vérification de l'autorisation de travail.
- ▶ **Travail illégal : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende** par salarié concerné, ainsi que des peines complémentaires (fermeture de l'établissement, exclusion des marchés publics, interdiction d'exercer, etc.).



L'embauche d'un salarié étranger nécessite anticipation et rigueur.
Vérifiez, déclarer et accompagner le salarié sont des réflexes essentiels pour sécuriser votre recrutement
Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter.