

Embauche d'un salarié étranger

En cas d'embauche d'un salarié étranger, des formalités spécifiques doivent être effectuées, qui s'ajoutent aux formalités décrites dans la fiche précédente.

L'essentiel

Les conditions d'accès à l'emploi diffèrent selon la nationalité des travailleurs :

- Les ressortissants des États membres de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège) et de la Suisse bénéficient d'un principe de libre circulation
- Les ressortissants des États tiers doivent, pour travailler en France, être titulaires d'une autorisation de travail.

Il faut demander au salarié sa carte d'identité (ou équivalent) pour vérifier sa nationalité.

1. Ressortissant des pays de l'UE, de l'Espace économique européen et de la Suisse

Ils bénéficient du principe de libre circulation des travailleurs et il n'y a pas de formalités spécifiques pour eux. Ils doivent être munis d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité.

2. Cas particulier des Britanniques

L'accord de retrait, entré en vigueur le 1er février 2020, prévoit des dispositions spécifiques pour le droit au séjour des citoyens britanniques :

- Ceux qui résidaient en France avant le 31 décembre 2020 gardent, ainsi que leur famille, leurs droits acquis en tant que citoyens européens. Ils doivent demander des titres de séjour spécifiques « accord de retrait du Royaume-Uni de l'UE ». Puis, à compter du 1er octobre 2021, un titre de séjour est obligatoire. La démarche se fait exclusivement en ligne :

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

- Ceux qui sont installés en France après le 1er janvier 2021 doivent demander en préfecture un titre de séjour pour ressortissants non-européens.

3. Ressortissant d'un autre pays

Autorisation de travail

Pour travailler en France, un étranger doit avoir une autorisation de travail, sauf exceptions. Il faut aussi procéder aux formalités d'embauche habituelles.

- si le salarié a un titre de séjour qui l'autorise à travailler, l'employeur doit vérifier son authenticité auprès de la préfecture, au moins 2 jours avant la date d'effet de l'embauche (sauf si l'étranger est inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle emploi). La procédure est dématérialisée : www.employeurs-etrangerspp@interieur.gouv.fr
- si le salarié n'a pas ce titre l'autorisant à travailler, le futur employeur doit demander, en ligne, une autorisation de travail :

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

Pour obtenir une autorisation de travail, l'employeur doit soit figurer sur la liste régionale des métiers en tension, soit déposer une offre d'emploi auprès de Pôle emploi pendant 3 semaines, et qu'aucun candidat n'y ait répondu.

L'employeur doit aussi être en règle avec la législation sociale.

Quand l'autorisation de travail est accordée, l'employeur doit payer une taxe dont le montant dépend du niveau de rémunération du salarié et de la durée du contrat.

Dispense d'autorisation de travail

Depuis le 1er avril 2021, les dispenses d'autorisation de travail concernent les situations suivantes :

- salariés détachés
- titulaires d'une carte de résident
- titulaires d'une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle comportant certaines mentions (étudiant, passeport talent...)
- étrangers exerçant certaines activités (chercheur, production cinématographique, artistes, mannequins...) pour une durée d'au plus 3 mois
- etc.

Sanction :

Le fait pour toute personne d'employer, pour quelle que durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France est puni :

- d'un emprisonnement de 5 ans
- d'une amende de 15 000 € par salarié étranger concerné.

Conseils du cabinet

- Il est essentiel de vérifier la nationalité du salarié, avant son embauche, en lui demandant de présenter l'original de sa carte d'identité (ou équivalent)
- La vérification de l'existence du titre de travail auprès de la préfecture se faisant avant l'embauche, il faut prévenir le cabinet à l'avance
- Il faut vérifier la date d'expiration du titre de séjour et de travail et s'assurer du renouvellement des autorisations de travail. En cas de non-renouvellement, il faut rompre le contrat, cette rupture pouvant justifier un motif réel et sérieux de licenciement, à certaines conditions.