

Recruter un travailleur étranger (Ressortissants UE et hors UE)

Conseils de la CAPEB

Avant de vouloir embaucher un étranger, rendez-vous sur le simulateur du service public qui indique les démarches à réaliser en fonction de la situation rencontrée.

En outre, nous nous tenons à votre disposition afin de vous renseigner sur la situation de votre future embauche.

Textes de référence

- Articles R5221-1 à R5221-7 du Code du travail.
- Articles R5221-41 à R5221-46.
- Articles L8256-1 à L8256-8.

Pour vos questions

- ▣ Marine DEFIVES
Tél. 03 87 16 24 85
marine@capeb57.fr
- ▣ Océane LAMY
Tél. 03 87 16 24 85
oceane@capeb57.fr

Service Juridique
CAPEB MOSELLE
39, Avenue des Deux
Fontaines
57061 METZ CEDEX 02

Avant l'embauche d'un travailleur étranger vous devez vérifier s'il a le droit de travailler en France. L'étranger doit être titulaire d'une autorisation de travail ou être originaire d'un pays pour lesquels l'autorisation de travail n'est pas obligatoire.

Selon la nationalité et la situation du salarié les démarches pour l'embaucher sont différentes :

► Dispense d'autorisation de travail pour les ressortissants communautaires et assimilés :

- ❖ **Catégories qui permettent d'exercer une activité professionnelle sans solliciter d'autorisation de travail :**

❶ Les ressortissants des États membres de l'Union européenne,

Voici la liste des 27 Etats membres de l'Union européenne :

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède.

❷ Les ressortissants de l'Espace économique européen (27 pays ci-dessus + Islande + Liechtenstein + Norvège) et de la Suisse,

❸ Les membres de leur famille titulaires d'une carte de séjour portant la mention « membre de la famille d'un citoyen de l'Union ».

→ Ces ressortissants sont admis sur le territoire français et ont le droit de circuler et de séjourner librement en France, s'ils sont en possession d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité, et à condition qu'ils ne représentent pas une menace pour l'ordre public.

Ils peuvent donc travailler en France sans être tenus de détenir un titre de séjour.

► Obligation d'autorisation de travail pour les ressortissants de pays tiers : Le principe.

Tout salarié ressortissant d'un pays tiers, c'est-à-dire **non membre de l'Union européenne, de l'EEE ou de la Suisse**, qui souhaite occuper une activité salariée en France doit être en possession **d'une autorisation de travail**.

Celle-ci est **obligatoire** sauf exceptions (voir page 2 de la fiche).

Il en résulte que nul ne peut embaucher, employer ou conserver à son service un étranger démuné d'un titre de travail en cours de validité.

- ❖ **Catégories soumises à une demande d'autorisation de travail préalable :**

Il s'agit des personnes détenant :

- la carte de séjour temporaire "travailleur temporaire" (ou du visa de long séjour valant titre de séjour)
- la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle "salarié" (ou du visa de long séjour valant titre de séjour)
- la carte de séjour temporaire "salarié" ou "travailleur temporaire" délivrée à l'étranger titulaire de la carte de résident de longue durée-UE accordée dans un autre État membre
- un récépissé de renouvellement de titre de séjour portant la mention "autorise son titulaire à travailler"
- la carte de séjour pluriannuelle "travailleur saisonnier"

► Quelles sont les exceptions au principe de l'exigence de détenir une autorisation de travail ?

Certains étrangers peuvent être dispensés en fonction de leur statut ou de la durée de leur mission de détenir une autorisation de travail.

En effet, il existe des exceptions à l'exigence de détenir une autorisation de travail :

- Exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois figurant dans la liste limitative (⚠ Attention : le Bâtiment n'est pas concerné)
- Disposer d'un titre autorisant directement à travailler.

❖ La liste des titres autorisant directement les salariés à travailler :

- Les titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle "étudiant" sont dispensés d'autorisation de travail pour une activité professionnelle salariée accessoire, dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures),
- Les titulaires de la carte de résident,
- les titulaires de la carte de séjour temporaire "vie privée et familiale » et de la carte de séjour pluriannuelle "vie privée et familiale",
- les titulaires de titres de séjour en tant que membre de la famille d'un étranger titulaire du statut de résident de longue durée UE accordé dans un autre État membre
- les titulaires de certaines cartes de séjour pluriannuelles "passeport talent", "salarié détaché ICT", "bénéficiaires de la protection subsidiaire", du statut d'apatride et les membres de leur famille,
- le titulaire d'une autorisation provisoire de séjour ou d'un document provisoire de séjour portant la mention "autorise son titulaire à travailler".

⚠ : **Avant l'embauche** d'un travailleur étranger (sauf étrangers ressortissant de l'UE, EEE et Suisse), **vous avez l'obligation de vérifier la régularité du séjour de l'étranger que vous souhaitez recruter en saisissant le préfet du département dans lequel vous avez votre siège au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche** (sauf présentation d'un justificatif d'inscription à Pôle-emploi).

En pratique, le recours au courrier électronique est préconisé, permettant un traitement plus rapide.

Ce courriel doit être accompagné de la copie (scan) du titre valant autorisation de travail, présenté par l'étranger.

Sans réponse dans les 2 jours ouvrables suivant la réception de la demande, votre obligation de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée comme remplie.

► Comment demander une autorisation de travail ? Quelles sont les démarches à effectuer et les conditions à remplir ?

Par principe, il vous revient, en tant qu'employeur, de faire la demande d'autorisation de travail.

→ Cette demande doit obligatoirement être effectuée avant l'embauche définitive.

Les demandes d'autorisation de travail pour le recrutement des salariés étrangers s'effectuent exclusivement par voie dématérialisée sur le site :

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

En cas de difficulté, vous pouvez joindre un téléconseiller au : **0806 001 620**.

⇒ Pour obtenir une autorisation de travail, vous devez répondre à plusieurs critères :

• Critère lié à l'emploi proposé :

L'emploi doit :

- Soit figurer sur la liste des métiers en tension établie par l'arrêté du 1er avril 2021

Occupant une place centrale, les métiers du bâtiment et des travaux publics sont représentés dans toutes les régions de l'Hexagone, avec des spécificités locales.

Pour vérifier si l'emploi proposé fait partie de la liste des métiers en tension, un simulateur est mis à disposition sur le téléservice des autorisations de travail au lien suivant :

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

- Soit faire l'objet d'une offre publiée pendant un délai de trois semaines auprès du service public de l'emploi et n'ayant pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé.

En cas d'offre infructueuse, vous pourrez recruter un collaborateur étranger si vous obtenez une autorisation de travail.

• Critères liés à l'employeur :

L'employeur du salarié étranger doit :

- remplir les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité.
- ne pas avoir fait l'objet de condamnation pénale pour travail illégal ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité ni d'un constat d'un manquement grave en ces matières.
- ne pas avoir fait l'objet de sanctions administratives en matière de détachement ou de travail illégal (fermeture temporaire d'établissement, exclusion des contrats administratifs...)

- **Critère lié au respect de la réglementation** :

L'employeur et le salarié doivent satisfaire aux conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée, quand de telles conditions sont exigées.

- **Critère lié à la rémunération proposée** :

La rémunération proposée au salarié doit être conforme aux dispositions relatives au Smic ou à la rémunération minimale prévue par la Convention collective nationale.

► **Les salariés étrangers sont-ils concernés par la Carte BTP ?**

Les salariés concernés par la Carte BTP sont ceux qui « accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire, des travaux de bâtiment ou de travaux publics ».

En pratique, la Carte BTP est obligatoire pour les salariés qui accomplissent à titre professionnel des travaux figurant sur la liste mentionnée à l'article R.8291-1 du Code du travail.

Les salariés étrangers sont donc bien concernés par la Carte BTP.

Ainsi, vous devez donc effectuer les démarches pour obtenir la Carte BTP en cas d'embauche d'un salarié étranger.

► **Quelles sont les sanctions à l'emploi d'étrangers sans titre ?**

Le travail illégal recouvre plusieurs infractions définies à l'article L. 8211-1 du code du travail.

Le travail dissimulé, l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler constituent des infractions de travail illégal.

- **Emploi d'un étranger sans autorisation de travail** (art. L. 8251-1 et L. 8251-2)

Nul ne peut, directement ou indirectement, engager, 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.

L'interdiction vise :

- L'engagement, c'est-à-dire **le fait de conclure un contrat de travail** qu'il soit écrit ou non ;
- **le maintien de la relation de travail**, c'est-à-dire le fait de conserver à son poste un travailleur étranger qui s'est vu, par exemple, refuser une prolongation ou le renouvellement de son autorisation de travail.

→ Sanctions :

Personne physique: 15.000 € d'amende multiplié par le nombre de salarié illégalement employé et 5 ans de prison (L.8256-2) :

Personne morale : 75.000 €

- **Travail dissimulé** (art. L.8221-5)
- **Infractions prévues par le Code Pénal** (art. L8112-2 du Code du travail, art, 225-13 et 225-14 du Code pénal)
- **Sanctions pécuniaires OFII** (art. R.8252-5 et art L.8253-1)

Lorsqu'un PV de l'inspection du travail (ou autre corps de contrôle) est dressé pour emploi d'étrangers sans titre, il est transmis à l'OFII qui procède au recouvrement d'une contribution spéciale que l'employeur devra payer.

► **Rappel du principe d'égalité de traitement entre ouvriers français et étrangers.**

Vous devez veiller au respect du d'égalité de traitement entre ouvriers français et étrangers.

En effet, ce principe est rappelé par la convention collective des ouvriers du bâtiment.

Article 2-7 de la CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990 et de la CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990

► **Les cas particuliers des Apprentis étrangers mineurs :**

Article L.5221-5 du Code du travail : « l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée ».

Cette autorisation de travail est donc délivrée à toute personne disposant déjà d'une carte de séjour en cours de validité et ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

La Circulaire du 12 juillet 2021, précise que **le contrat signé, et visé par l'OPCO, suffit**. Il autorise à travailler pour toute sa durée y compris lorsque le jeune bénéficiaire de ce contrat devient majeur (il n'est pas nécessaire de solliciter une autorisation de travail pour le jeune devenu majeur alors que l'employeur et la nature du contrat restent les mêmes).

Toutefois, en cas de nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur, le contrat devra avoir été visé par l'OPCO. En revanche, tout changement de situation (passage du contrat d'apprentissage à un CDD ou CDI) nécessite une autorisation de travail sur le projet de contrat.

Les mineurs isolés pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance (ASE), peuvent sous certaines conditions bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation sans opposabilité de la situation de l'emploi.

L'autorisation de travail est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'ASE, sous réserve de la présentation du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

En résumé, quelles sont les étapes à suivre pour recruter un salarié étranger déjà présent en France ?

Quelles sont les étapes à suivre ?

- ➡ Vérifier qu'il détient un titre de séjour en cours de validité et que ce titre l'autorise à travailler.
 - ➡ Cette vérification peut être faite auprès de votre préfecture (selon des modalités accessibles sur le site internet de la préfecture).
 - ➡ 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
 - de l'attestation de demandeur d'asile de plus de 6 mois
 - du titre étudiant (autorisation provisoire de travail pour travailler au-delà de ce que prévoit la détention de ce titre.
- ➡ Dans ce cadre, afin de réaliser votre projet de recrutement, il vous appartient de solliciter cette autorisation de travail :
- ➡ Vérifier au préalable si votre projet de recrutement relève de la liste des métiers en tension.
 - ➡ Si c'est le cas, vous pouvez effectuer votre demande d'autorisation de travail.
 - ➡ Si ce n'est pas le cas, vous devez publier au préalable votre offre d'emploi auprès du service public de l'emploi pendant 3 semaines.

JANVIER 2022

EMBAUCHE TRAVAILLEUR ÉTRANGER : QUELLES SONT LES RÈGLES ?

APPLICABLES
DEPUIS LE
1^{ER} AVRIL 2021

POUR VENIR TRAVAILLER EN FRANCE, LES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS DOIVENT EN PRINCIPE ÊTRE TITULAIRES D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL.

Les modalités d'emploi des salariés étrangers ont été réformées au 1^{er} avril 2021 par un décret et deux arrêtés.

Le décret du 31 mars 2021 relatif à l'emploi d'un salarié étranger, entré en vigueur le 1^{er} avril 2021, a modifié les dispositions du Code du travail relatives à la demande d'autorisation de travail.

EN CONSÉQUENCE, ACTUALISATION DES LISTES

DES DOCUMENTS ET TITRES DE SÉJOUR PERMETTANT DE TRAVAILLER SANS AUTORISATION DE TRAVAIL

DES DOCUMENTS ET TITRES DE SÉJOUR DEVANT ÊTRE PRÉCÉDÉS D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

DES DOCUMENTS ET TITRES DE SÉJOUR PERMETTANT, AU CONTRAIRE, D'OBTENIR UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

> NÉCESSITÉ D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

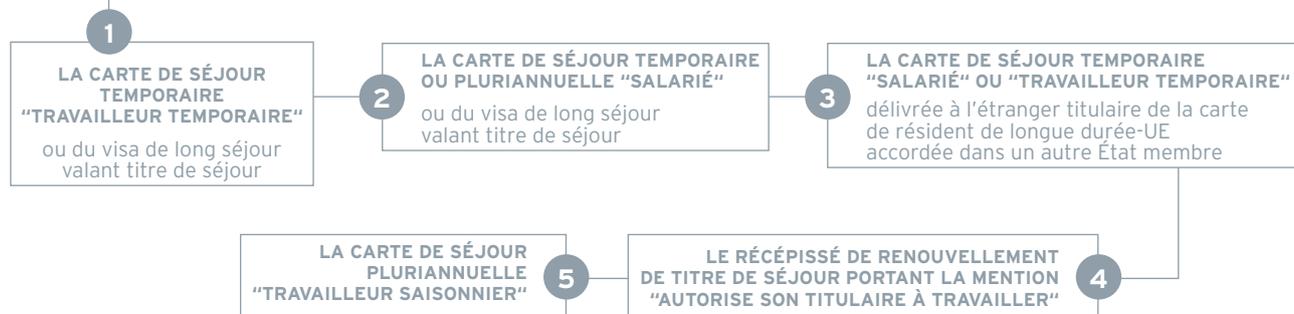
→ CATÉGORIES QUI PERMETTENT D'EXERCER UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SANS SOLLICITER D'AUTORISATION DE TRAVAIL



BON À SAVOIR

Le droit de séjour étant indissociable de la libre circulation des travailleurs, les ressortissants de ces pays bénéficient d'un régime privilégié puisque leur droit de séjourner et de travailler en France résulte directement des traités et des instruments communautaires pris pour leur application.

→ CATÉGORIES SOUMISES À UNE DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL PRÉALABLE



CONTRÔLE DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL ET DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'ÉTRANGER

Avant l'embauche d'un travailleur étranger (sauf étrangers ressortissant de l'UE, EEE et Suisse), l'employeur a l'obligation de vérifier la régularité du séjour de l'étranger qu'il souhaite recruter en saisissant le préfet du département dans lequel l'employeur a son siège au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche (sauf présentation d'un justificatif d'inscription à Pôle-emploi)

Sans réponse dans les 2 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.

BON À SAVOIR

En pratique, le recours au courrier électronique est préconisé, s'agissant d'un moyen simple d'utilisation et permettant un traitement plus rapide. Ce courriel doit être accompagné de la copie (scan) du titre valant autorisation de travail, présenté par l'étranger.

> DÉLIVRANCE DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL

ORIGINE DE LA DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Par principe, la demande d'autorisation de travail est faite par l'employeur

DATE DE LA DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Cette demande est effectuée avant l'embauche définitive

DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL À CHAQUE NOUVEAU CONTRAT

Tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail

NOUVEAU

AUTORISATION DE TRAVAIL : QUELS CRITÈRES ?

CES CRITÈRES SONT ATTACHÉS À L'EMPLOI PROPOSÉ ET À L'ENTREPRISE ORIGINAIRE DE LA DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL.

1 L'EMPLOI PROPOSÉ doit :

- **Figurer sur la liste des métiers** en tension établie par l'arrêté du 1^{er} avril 2021 **OU** → **Faire l'objet d'une offre publiée pendant un délai de trois semaines auprès du service public de l'emploi et n'ayant pu être satisfaite par aucune candidature répondant** aux caractéristiques du poste de travail proposé

BON À SAVOIR

- Occupant une place centrale, les métiers du bâtiment et des travaux publics sont représentés dans toutes les régions de l'Hexagone, avec des spécificités locales
- Pour vérifier si l'emploi proposé fait partie de la liste des métiers en tension, un simulateur est mis à disposition sur le téléservice des autorisations de travail

2 L'EMPLOYEUR D'UN SALARIÉ ÉTRANGER doit :

- **Remplir les obligations déclaratives sociales** liées à son statut ou son activité
- **Ne pas avoir fait l'objet de condamnation pénale pour travail illégal** ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité ni d'un constat d'un manquement grave en ces matières
- **Ne pas avoir fait l'objet de sanctions administratives en matière de détachement ou de travail illégal** (fermeture temporaire d'établissement, exclusion des contrats administratifs...)

3 LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION

L'employeur et le salarié doivent satisfaire aux conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée, quand de telles conditions sont exigées

4 LA RÉMUNÉRATION PROPOSÉE

La rémunération proposée au salarié doit être conforme aux dispositions relatives au Smic ou à la rémunération minimale prévue par la Convention Collective Nationale.

MODALITÉS DE DÉPÔT

DEPUIS AVRIL, LES DEMANDES D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR LE RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÉTRANGERS S'EFFECTUENT EXCLUSIVEMENT PAR VOIE DÉMATÉRIALISÉE SUR LE SITE >>>

Le service en ligne fonctionne depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

En cas de difficulté, composez le **0806 001 620**

> QUELLES SONT LES SANCTIONS PRÉVUES ?

Le travail illégal recouvre plusieurs infractions définies par le code du travail. Le travail dissimulé, l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler constituent des infractions de travail illégal.

EMPLOI D'UN ÉTRANGER SANS AUTORISATION DE TRAVAIL

Nul ne peut, directement ou indirectement, engager, conserver à son service ou employeur pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. L'interdiction vise :

L'ENGAGEMENT

c'est-à-dire le fait de conclure un contrat de travail qu'il soit écrit ou non

LE MAINTIEN DE LA RELATION DE TRAVAIL

c'est-à-dire le fait de conserver à son poste un travailleur étranger qui s'est vu, par exemple, refuser une prolongation ou le renouvellement de son autorisation de travail

SANCTIONS



CARACTÉRISTIQUES



TRAVAIL
DISSIMULÉ

INFRACTIONS PRÉVUES
PAR LE CODE PÉNAL

SANCTIONS PÉCUNIAIRES
OFFICE FRANÇAIS DE L'IMMIGRATION
ET DE L'INTÉGRATION

Lorsqu'un PV de l'Inspection du Travail (ou autre corps de contrôle) est dressé pour emploi d'étrangers sans titre, il est transmis à l'OFII qui procède au recouvrement d'une contribution spéciale que l'employeur devra payer.