

Dernière mise à jour le 04 mai 2021

Les modalités d'emploi des travailleurs étrangers depuis le 1er avril 2021

Les modalités d'emploi des travailleurs étrangers ont été revues au 1er avril 2021. Nous vous présentons ci-dessous les principales obligations qui s'imposent lors de l'embauche d'un travailleur étranger.

Sommaire

- Les étrangers dispensés d'autorisation de travail
- L'embauche d'un étranger résidant en France
- L'embauche d'un étranger ne résidant pas en France
- Références

Les étrangers dispensés d'autorisation de travail

Les travailleurs européens bénéficient du principe de libre circulation et peuvent travailler en France sans autorisation.

Aucune autorisation de travail n'est requise si le travailleur est un ressortissant étranger dont la nationalité relève :

- d'un pays membre de l'Union Européenne,
- d'un pays membre de l'Espace Économique Européen,
- de la Confédération Suisse,
- de la Principauté de Monaco,
- la Principauté d'Andorre,
- de la République de Saint-Marin.

En revanche, les travailleurs non européens doivent être titulaires d'une autorisation de travail : visa valant titre de séjour et autorisation de travail, titre de séjour valant autorisation de travail, ou titre de séjour et autorisation de travail distincte. Les règles diffèrent selon que le travailleur non européen est déjà installé en France ou non.

Est également dispensé d'autorisation de travail :

- L'étranger entré en France pour exercer une activité professionnelle salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois.
- L'étranger détaché et travaillant de façon régulière et habituelle pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

L'embauche d'un étranger résidant en France

Les étrangers déjà installés en France et détenant une autorisation de travail valable peuvent travailler pour n'importe quel employeur en France.

L'employeur doit néanmoins vérifier avant l'embauche que le salarié est titulaire d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travailler ou une autorisation de travail.

Au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche, l'employeur doit donc demander à la préfecture du département du lieu d'embauche l'authentification du titre de séjour ou de l'autorisation de travail du salarié qu'il souhaite embaucher.

Cette demande peut être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou courrier électronique accompagnée d'une copie du titre valant autorisation de travail.

À défaut de réponse dans les 2 jours ouvrables suivant réception de la demande, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie.

Une copie du titre valant autorisation de travail doit être annexée au registre unique du personnel.

Certains titres de séjour ouvrent automatiquement droit au travail, sans autorisation de travail :

- La carte de séjour "passeport talents" ;

- La carte de séjour « bénéficiaire de la protection subsidiaire » ou « membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire » ;
- La carte de séjour bénéficiaire du statut apatride ou « membre de la famille d'un bénéficiaire du statut apatride » ;
- La carte de résident de 10 ans ou de résident de longue durée-UE (sauf si le salarié arrive en France avec un permis de séjour délivré par un autre pays européen) ;
- La carte de séjour temporaire "vie privée et familiale" ;
- La carte de séjour temporaire ou le visa de long séjour mention étudiant, étudiant-programme mobilité, scientifique-chercheur, conjoint de Français ou conjoint entré par regroupement familial, recherche d'emploi ou création d'entreprise ;
- La carte de séjour temporaire mention salarié détaché ICT, stagiaire ICT, etc... ;
- Le titulaire d'une autorisation provisoire de séjour ou d'un document provisoire de séjour portant la mention "autorise son titulaire à travailler" ;
- Le titulaire du visa d'une durée de 3 à 12 mois portant la mention "vacances-travail" ;
- Le praticien étranger titulaire d'un diplôme, d'un certificat ou d'un autre titre permettant l'exercice dans le pays d'obtention de ce diplôme, de ce certificat ou de ce titre, sur présentation de la décision d'affectation du ministre chargé de la santé dans un établissement de santé, ainsi que, à titre transitoire, les médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes et pharmaciens sur présentation de la décision du ministre chargé de la santé d'affectation dans un établissement de santé.

Si le travailleur étranger est titulaire d'un titre de séjour n'autorisant pas le travail, vous devez faire une demande d'autorisation de travail auprès de la DREETS (ancienne DIRECCTE).

Si la personne vit en situation irrégulière en France, elle doit pour obtenir une carte de séjour salarié ou travailleur temporaire déposer une demande d'admission exceptionnelle au séjour.

L'embauche d'un étranger ne résidant pas en France

Vous devez faire une demande d'autorisation de travail, appelée procédure d'introduction.

Dans un premier temps, il convient de déposer l'offre d'emploi auprès de Pôle emploi (ou autre organisme de placement), accompagnée d'un dossier de demande d'introduction. L'offre doit être publiée pendant au moins 3 semaines.

A noter : Cette formalité est essentielle. En cas de contrôle, l'entreprise pourra être amenée à justifier que la situation de l'emploi et/ou l'absence de candidats ressortissants d'un État membre de l'Union européenne,

d'un autre état partie à l'Espace Économique Européen ou de la Confédération Suisse ont rendu nécessaire le recrutement d'un étranger. Toutefois, cette obligation de publication d'une offre d'emploi pendant 3 semaines n'est pas applicable au recrutement de personnes sur des postes qualifiés de métiers en tension. Si l'emploi proposé fait partie, dans votre région, de la liste des métiers en tension, alors il n'est pas obligatoire de déposer une offre d'emploi pendant 3 semaines et, le cas échéant, de démontrer que l'emploi d'un étranger, sur ce poste, était nécessaire.

Ensuite vous devez transmettre le dossier de demande d'introduction à la DREETS du lieu du travail.

Le dossier de demande d'introduction doit contenir :

- Un courrier motivant le recrutement de l'étranger et précisant ses futures fonctions ;
- L'attestation de dépôt d'offre d'emploi ;
- L'engagement de paiement des redevances à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) ;
- Le contrat de travail en 3 exemplaires ;
- 3 photos de l'étranger ;
- Un imprimé sur l'identité de l'étranger et un sur ses futures conditions de logement.

Si la DREETS accepte la demande (délai moyen de réponse de 1 à 2 mois), elle transmet le dossier au poste consulaire et à l'OFII qui assure le contrôle médical et l'acheminement du travailleur étranger vers la France.

Le contrôle médical peut avoir lieu dans les 3 mois suivant l'arrivée en France ou après le début de l'activité salariée (ou dans le pays d'origine quand l'OFII y est présent).

L'autorisation de travail peut être retirée si ce délai n'est pas respecté.

Si le visa est accordé, un visa de long séjour est délivré au travailleur étranger.

Une procédure d'introduction simplifiée existe pour certains métiers dits en tension pour lesquels il n'existe pas de main d'œuvre qualifiée disponible en France, notamment dans le secteur du BTP.

Références

Code du Travail : articles L 5221-2 à L 5221-11, R 5221-1, R 5221-2, R 5221-41, R 5221-41

Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie.

Décret n° 2019-141 du 27 février 2019 pris pour l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie et portant diverses dispositions

relatives au séjour et à l'intégration des étrangers.

Décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 relatif à l'emploi d'un

salarié étranger.

Arrêté du 1er avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail.