Dernière mise à jour le 13 janvier 2025

Comment embaucher un salarié étranger ?

Pour travailler en France, un étranger non européen doit être titulaire d'une autorisation de travail. Quelle autorisation doit-il obtenir ? Quelles démarches accomplir par l'employeur selon que l'étranger réside déjà en France ou non ?

Sommaire

- Quels travailleurs étrangers doivent obtenir une autorisation de travail ?
- Quelle procédure doit-on respecter lorsque le travailleur étranger est déjà résident en France ?
- Quelle procédure doit-on respecter lorsque le travailleur étranger n'est pas résident en France ?

Vous souhaitez embaucher un salarié étranger. Quelles sont les règles particulières à respecter ?

Quels travailleurs étrangers doivent obtenir une 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.

Articles L 5221-2 à L 5221-11 et R 5221-1 et R 5221-2 du Code du Travail.

Est 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.

Quelle procédure doit-on respecter lorsque le travailleur étranger est déjà résident 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 travailleur du salarié qu'il souhaite embaucher.

https://www.legisocial.fr/modele-document/contrat-travail/modele-questionnaire-renseignements-relatif-autorisation-travail.html » https://www.legisocial.fr/modele-lettre/embauche/modele-lettre-demande-authentification-prefecture.html »

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.

Article R 5221-41 du Code du 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.

Article R 5221-42 du Code du Travail.

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

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

- Les cartes de séjour « talent-porteur de projet », « talent-salarié qualifié » et « talent - profession médicale et de la pharmacie » ;
- 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 ".

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

Loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration.

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 (imprimé CERFA n° 15186*01).

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.

> La loi asile et immigration du 10 septembre 2018 a modifié et révisé plusieurs titres de séjour afin de renforcer l'attractivité du territoire Français et d'améliorer l'accueil des talents et compétences étrangers :
>
> - Deux nouveaux titres de séjour sont créés pour certains étudiants étrangers (relevant d'un programme de l'UE, d'une convention entre établissements situés dans au moins 2 Etats membres de l'UE, etc...).
> - L'autorisation provisoire de séjour est supprimée et remplacée par un titre de séjour temporaire « recherche d'emploi ou création d'entreprise » réservé à certains étrangers ayant obtenu en principe un master et souhaitant compléter leur formation par une première expérience ou justifiant d'un projet de création d'entreprise.
> - Les mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance peuvent bénéficier d'un titre de séjour de droit dès lors qu'ils peuvent justifier d'un contrat par alternance : contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.

- Un titre de séjour unique est créé pour tous les titres portant la mention « salarié » et « travailleur temporaire » afin de simplifier le régime des autorisations de travail.
- Une carte de séjour pour les apatrides, valable 4 ans maximum, vaut autorisation de travail.

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.

Quelle procédure doit-on respecter lorsque le travailleur étranger n'est pas résident en France ?

Vous devez faire une demande d'autorisation de travail, appelée procédure d'introduction (imprimé CERFA n° 15187*01).

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 la DGFIP ;
- 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.

A noter : Comme pour tout salarié, n'oubliez pas de faire la déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF, d'établir le contrat de travail (à rédiger en français mais aussi dans la langue de l'étranger s'il le demande) qui devra être signé dans les 48 heures de l'embauche s'il s'agit d'un CDD, et de former le salarié à la sécurité.

Arrêté du 3 janvier 2025 modifiant l'arrêté du 1 er avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html »