

FICHE PRATIQUE : L'embauche d'un travailleur étranger

L'embauche d'un salarié étranger requiert toute la vigilance de l'employeur : ce dernier est tenu de s'informer de la nationalité de la personne qu'il embauche, que l'étranger qu'il recrute soit ou non déjà présent en France.

Il doit notamment vérifier que l'étranger possède un titre de séjour autorisant son titulaire à travailler ou bien un titre de séjour accompagné d'une autorisation de travail conforme à l'emploi proposé.

Néanmoins, certaines catégories d'étrangers sont dispensées de détenir une autorisation de travail en raison de leur nationalité.

Distinction entre « dispense » d'autorisation de travail et titres de séjour « constituant » l'autorisation de travail :

Le décret du 30 mars 2021 revient sur la distinction entre « dispense » d'autorisation de travail et titres de séjour « constituant » l'autorisation de travail. En effet, dans un souci de cohérence et de simplification, il distingue désormais les documents et titres de séjour :

- qui permettent d'exercer une activité professionnelle sans solliciter d'autorisation de travail (C. trav., art. R. 5221-2, 1° à 20°) ;
- qui permettent de travailler mais doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail au préalable (C. trav. art., R. 5221-3, I) ;
- qui doivent être accompagnés d'une autorisation de travail (C. trav., art. R. 5221-3, II).

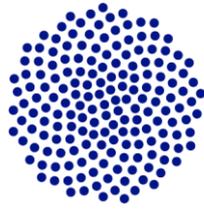
I- Les ressortissants dispensés d'autorisation de travail

Certaines catégories d'étrangers, définies à l'article R5221-2 du code du travail, qui souhaitent occuper une activité salariée en France, sont dispensées de détenir une autorisation de travail en raison de leur nationalité.

Il s'agit notamment des ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne (UE), d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique européen (EEE) et les ressortissants de la Confédération suisse, de Monaco, Andorre, Saint-Marin.

Ils peuvent donc travailler en France sans être tenus de détenir une autorisation de travail.

L'article R5221-2 du code du travail liste les titres de séjour dispensés de l'autorisation de travail.



A titre d'exemples, sont dispensés de l'autorisation de travail :

- Le titulaire de la carte de résident
- Le titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "vie privée et familiale"
- Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention "passeport talent - salarié qualifié - exercice d'une activité salariée" (!\ pour les « passeports talent », ils n'autorisent pas tous à travailler, il faut vérifier la mention)
- Le titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" ou "étudiant-programme de mobilité", dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures) (hors étudiant de nationalité Algérienne)
- Le titulaire de la carte de séjour temporaire "recherche d'emploi ou création d'entreprise"
- 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 portant la mention "vacances-travail"

La liste figure à l'[article R5221-2 du code du travail](#).

II- Les ressortissants soumis à autorisation de travail

Doivent détenir une autorisation de travail permettant d'occuper une activité salariée en France, les ressortissants d'un pays tiers c'est-à-dire non-membre de l'UE, de l'EEE ou Suisse.

L'article R5221-1 du code du travail prévoit :

« I. - Pour exercer une activité professionnelle salariée en France, **les personnes suivantes doivent détenir une autorisation de travail lorsqu'elles sont employées conformément aux dispositions du présent code :**

1° Etranger non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;

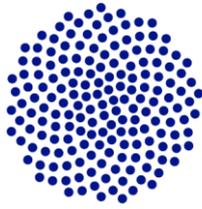
2° Etranger ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne pendant la période d'application des mesures transitoires relatives à la libre circulation des travailleurs.

II. - La demande d'autorisation de travail est faite par l'employeur.

Toutefois, dans le cas où elle concerne un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France, elle est faite par le donneur d'ordre établi en France, dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1, ou par l'entreprise utilisatrice dans le cas prévu à l'article L. 1262-2.

La demande peut également être présentée par une personne habilitée à cet effet par un mandat écrit de l'employeur ou de l'entreprise.

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



L'article R5221-3 du code du travail prévoit :

« I. - L'étranger qui bénéficie de l'autorisation de travail prévue par l'article R. 5221-1 peut, dans le respect des termes de celle-ci, exercer une activité professionnelle salariée en France lorsqu'il est titulaire de l'un des documents et titres de séjour suivants :

1° La **carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur temporaire"** (d'une durée maximale d'un an) [...] ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la même mention, [...];

C'est-à-dire les étrangers séjournant en France pour l'exercice d'une activité salariée sous contrat de travail à durée déterminée ou les travailleurs détachés. La délivrance de cette carte de séjour est subordonnée à la détention préalable d'une autorisation de travail.

2° La **carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "salarié"** (d'une durée maximale d'un an) [...] ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la même mention (d'une durée comprise entre 3 mois et un an);

C'est-à-dire les étrangers qui exercent une activité salariée sous contrat de travail à durée indéterminée. La délivrance de cette carte de séjour est subordonnée à la détention préalable d'une autorisation de travail.

3° La **carte de séjour temporaire "salarié" ou "travailleur temporaire"** délivrée en application du 1° de l'article L. 426-11 du même code;

4° Le **récépissé de renouvellement de titre de séjour portant la mention "autorise son titulaire à travailler"**;

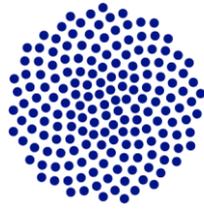
5° La **carte de séjour pluriannuelle portant la mention "travailleur saisonnier"** [...].

La délivrance de cette carte de séjour est subordonnée à la détention préalable d'une autorisation de travail.

/!\ Ce n'est parce que le titre de séjour indique la mention « salarié » que le salarié a l'autorisation de travailler dans votre entreprise. Il faudra donc veiller à obtenir préalablement avant l'embauche une autorisation de travail pour l'emploi dans votre entreprise.

II. - L'étranger titulaire de l'un des documents de séjour suivants doit obtenir une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle salariée en France dans le respect des termes l'autorisation de travail accordée :

1° La **carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" ou "étudiant-programme de mobilité"**, [...] ainsi que le **visa de long séjour valant titre de séjour portant la mention "étudiant" ou "étudiant-programme de mobilité"** [...], pour



une activité salariée d'une durée supérieure à 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures) en lien avec son cursus ;

2° L'attestation délivrée au demandeur d'asile, lorsque les conditions d'accès au marché du travail prévues par les articles L. 554-1 à L. 554-4 du même code sont remplies.»

➤ Carte de séjour temporaire « étudiant »

La carte de séjour temporaire « étudiant » donne le droit à l'exercice, à titre accessoire, d'une activité professionnelle salariée sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures (60 % de la durée de travail annuelle) (article R5221-26 du code du travail).

Le point de départ du calcul des heures de travail s'apprécie sur une période de 12 mois, à compter de la date de début de validité du titre de séjour.

Les étudiants algériens dont la situation juridique est régie par l'accord franco algérien du 27 décembre 1968 modifié restent soumis à autorisation provisoire de travail, dans la limite d'un travail à mi-temps, soit 850 heures annuelles. Une demande doit alors être adressée préalablement sur le service dématérialisé du ministère de l'Intérieur sur le site suivant : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

Si l'étudiant étranger salarié ne respecte pas cette limite de 964 heures (ou 850), il risque le retrait de son titre de séjour.

➤ Demandeur d'asile

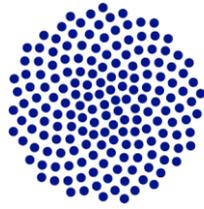
Passé le délai de 6 mois, il est possible de demander une autorisation de travail pour un demandeur d'asile s'il répond aux 2 conditions suivantes :

- Il a une attestation de demande d'asile
- Cette demande est en cours d'examen depuis plus de 6 mois par l'Ofpra.

Dans ce cas, lorsqu'il fait la demande de renouvellement de l'attestation arrivée à expiration, il peut également demander une autorisation de travail. Une promesse d'embauche ou un contrat de travail doit accompagner la demande.

Si la proposition de contrat de travail intervient en cours de validité de l'attestation, le futur employeur doit demander une autorisation de travail et donc effectuer toutes les démarches nécessaires en ligne.

Ainsi, si un employeur souhaite embaucher un demandeur d'asile, il est nécessaire de s'assurer que l'attestation de demande d'asile est toujours en cours de validité (au niveau de la date) et de demander et d'obtenir une autorisation de travail sur le site internet dédié.



Le demandeur d'asile est soumis aux règles de droit commun applicables aux travailleurs étrangers pour la délivrance d'une autorisation de travail. Toutefois, l'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de deux mois à compter de la réception de la demande d'autorisation de travail pour s'assurer que l'embauche de l'étranger respecte les conditions de droit commun d'accès au marché du travail. A défaut de notification dans ce délai, l'autorisation est réputée acquise (article L554-3 du CESEDA).

COMMENT SOLLICITER UNE AUTORISATION DE TRAVAIL ?

Si le candidat étranger concerné ne détient pas de titre de séjour autorisant le travail, son futur employeur doit alors demander une autorisation de travail.

Cette demande doit être faite en ligne sur le site de l'ANEF (Administration Numérique pour les Etrangers en France) :

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

Pour délivrer l'autorisation de travail, l'administration tient compte d'un certain nombre d'éléments tels que la situation de l'emploi et le respect par l'employeur de la législation du travail par exemple (voir ci-dessous).

La décision est ensuite notifiée à l'employeur ou à son mandataire.

En cas d'accord, les autorisations de travail sont adressées à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

Cette transmission ne concerne que les contrats d'une durée supérieure à 3 mois et les contrats de travail saisonniers (contrats pour lesquels une taxe est due).

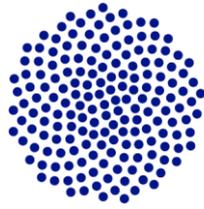
➤ Procédure de demande d'autorisation de travail :

Lorsque l'employeur souhaite recruter un étranger dont le titre de séjour doit faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail au préalable ou être accompagnés d'une autorisation de travail (cf articles R. 5221-2 et R. 5221-3 du code du travail) ou dont le titre doit être renouvelé, il doit suivre la procédure suivante :

Etape 1 : Publier l'offre d'emploi via France Travail pendant un délai de trois semaines, si l'emploi ne figure pas sur la liste des métiers en tension établie par l'arrêté du 1^{er} avril 2021 ou ne bénéficiant pas d'une dérogation (exemple : convention bilatérale entre pays ; changement d'un statut étudiant à l'issue des études, et sous réserves de certains critères, etc...).

Etape 2 : Formuler une demande d'autorisation de travail sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/>.

Un document « pièces justificatives » figure sur le site et présente les pièces demandées en fonctions de la situation.



L'arrêté du 1^{er} avril 2021 fixe la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043317454> :

A titre d'exemple, « pour le recrutement d'un ressortissant dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée d'un étranger résidant régulièrement en France, l'employeur qui sollicite une autorisation de travail sur le fondement de l'article R. 5221-1 du code du travail, verse les pièces justificatives suivantes :

1° Une copie recto verso du titre de séjour en cours de validité du ressortissant étranger ;

2° Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi :

a) Un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant trois semaines ;

b) Un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;

3° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;

4° S'il s'agit d'un renouvellement pour un contrat à durée déterminée identique au contrat de travail en cours ou de la poursuite de l'exécution d'un contrat à durée déterminée en cours pour lequel une autorisation de travail a déjà été accordée, une copie de l'autorisation de travail initialement accordée ;

5° Si le ressortissant étranger dont le recrutement est envisagé est titulaire d'un titre de séjour portant la mention « étudiant » ou « étudiant programme de mobilité » et a achevé son cursus en France, ou s'il est détenteur du titre de séjour mention « Recherche d'emploi et création d'entreprise » : les copies des diplômes obtenus en France et à l'étranger et un curriculum vitae du ressortissant étranger ;

6° Si l'emploi est proposé par un employeur particulier, une copie de son dernier avis d'imposition ;

7° Si l'employeur se fait représenter, le mandat dûment rempli et signé. »

La décision est prise par le préfet. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger (article R. 5221-17 du code du travail).

Elle est accordée lorsque la demande remplit les conditions suivantes (article R.5221-20 du code du travail) :

1° S'agissant de l'emploi proposé :

a) Soit cet emploi relève de la liste des métiers en tension prévue à l'article L. 313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et établie par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'immigration ;

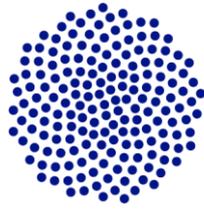
NB : La liste des métiers en tension est la suivante, elle varie en fonction des régions et est vouée à être modifiée chaque année :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043317444>

b) Soit l'offre pour cet emploi a été préalablement publiée pendant un délai de trois semaines auprès des organismes concourant au service public de l'emploi et n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;

2° S'agissant de l'employeur mentionné au II de l'article R. 5221-1 du présent code :

a) Il respecte les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité ;



b) Il n'a pas fait l'objet de condamnation pénale pour le motif de travail illégal tel que défini par l'article L. 8211-1 ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité en vertu de l'article L. 4741-1 et l'administration n'a pas constaté de manquement grave de sa part en ces matières ;

c) Il n'a pas fait l'objet de sanction administrative prononcée en application des articles L. 1264-3, et L. 8272-2 à L. 8272-4 ;

3° *L'employeur, l'utilisateur ou l'entreprise d'accueil et le salarié satisfont aux conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée, quand de telles conditions sont exigées ;*

4° *La rémunération proposée est conforme aux dispositions du présent code sur le salaire minimum de croissance ou à la rémunération minimale prévue par la convention collective applicable à l'employeur ou l'entreprise d'accueil ;*

5° *Lorsque l'étranger est titulaire d'une carte de séjour portant les mentions "étudiant" ou "étudiant-programme de mobilité" prévue à l'article L. 313-7, L. 313-17 et L. 313-27 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et qu'il a achevé son cursus en France ou lorsqu'il est titulaire de la carte de séjour portant la mention "recherche d'emploi ou création d'entreprise" prévue à l'article L. 313-8 du même code, l'emploi proposé est en adéquation avec les diplômes et l'expérience acquise en France ou à l'étranger. »*

Etape 3 : Production du certificat médical

L'étranger doit se faire délivrer un certificat médical dans les trois mois de l'arrivée en France ou après le début de l'activité salariée. Il doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la délivrance de l'autorisation de travail.

L'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un certificat médical dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation (Article L5221-5 du code du travail).

Etape 4 : Une fois le titre de séjour obtenu, contrôle des autorisations de travail et de la situation administrative de l'étranger.

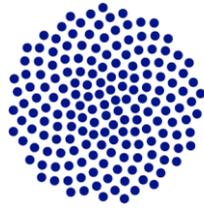
La formalité de déclaration nominative préalable à l'embauche d'un salarié étranger peut être accomplie par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception.

NB : Un arrêté doit encore fixer les modalités selon lesquelles est effectuée cette déclaration ainsi que son contenu (C. trav., art. R. 5221-27, R. 5221-28).

Après délivrance de l'autorisation de travail, l'employeur doit faire authentifier le titre de séjour auprès de la Préfecture.

➤ Renouvellement de l'autorisation de travail

Le renouvellement de l'autorisation de travail doit désormais être sollicité dans le courant du deuxième mois précédant son expiration (article R. 5221-32 du code du travail). C'est l'employeur qui effectue la demande de renouvellement de l'autorisation de travail par téléservice. Il reçoit une confirmation de dépôt de la demande par voie dématérialisée.



COMMENT FAIRE AUTHENTIFIER UN TITRE DE SEJOUR ?

Pour s'assurer que le ressortissant étranger qu'il se propose d'embaucher est en situation régulière au regard du séjour, l'employeur doit adresser au préfet du département du lieu d'embauche ou du Préfet de police à Paris (<https://www.prefecturedepolice.interieur.gouv.fr/demarches-et-services-en-ligne/professionnel/ecrire-la-section-de-la-documentation-et-de-la-correspondance-employeurs-ressortissants-et-rangers>), une lettre recommandée avec accusé de réception datée et signée ou un courrier électronique, comportant la copie du document ou titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, produit par le ressortissant étranger (article R5221-41 du code du travail). Il est recommandé de joindre également l'autorisation de travail obtenue.

À la demande du préfet, il peut être exigé la production par l'étranger du document original.

Cette démarche doit être effectuée au moins **2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche**.

Le préfet notifie sa réponse à l'employeur par courrier ou courrier électronique dans un délai de 2 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

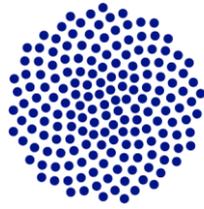
NB: Certaines préfectures ont des délais de traitement plus longs, nous vous recommandons d'anticiper votre demande et de l'envoyer idéalement 1 semaine avant l'embauche envisagée.

A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation visée ci-dessus est réputée accomplie (article R5221-42 du code du travail).

En revanche, l'employeur est dispensé de cette vérification auprès du préfet lorsque l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emplois tenue par France Travail.

Après vérification du titre de séjour et de l'autorisation de travail, l'employeur peut procéder alors aux formalités d'embauche habituelles : DPAE, mention sur le registre unique du personnel, organisation d'une visite médicale d'information et de prévention.

Une copie des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers est annexée au registre unique du personnel et rendue accessible aux membres de la délégation du personnel du CSE (comité social et économique) et à l'inspection du travail.



L'EMPLOYEUR DOIT-IL PAYER UNE TAXE POUR EMBAUCHER UN TRAVAILLEUR ETRANGER ?

L'employeur doit s'acquitter du paiement d'une taxe lors de la première entrée en France du ressortissant étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié.

La gestion et le recouvrement de cette taxe relèvent désormais des services de la DGFIP (Direction générale des finances publiques).

Les modalités déclaratives et de paiement de la taxe annuelle suivent le régime d'imposition à la TVA de l'employeur.

La taxe est due pour les autorisations de travail portant sur des durées supérieures à 3 mois, sauf pour les saisonniers pour lesquels elle est due dès le 1^{er} jour.

La taxe doit être acquittée dans un délai de 3 mois à compter :

- de la délivrance des documents et visas exigés et des documents nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle envisagée lors de la première entrée en France de l'étranger ;
- de la délivrance de l'autorisation de travail à l'occasion de la première admission au séjour en qualité de salarié.

Son montant est fixé par décret en fonction du niveau de salaire brut mensuel du salarié.

Pour un emploi à caractère saisonnier, le montant de cette taxe est modulé selon la durée de l'embauche à raison de 50 € par mois d'activité salariée complet ou incomplet.

Chaque **embauche** donne lieu à l'acquittement de la taxe.

Montant de la taxe :

Article D436-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile :

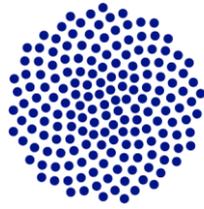
Tout employeur qui embauche un travailleur étranger pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois acquitte la taxe mentionnée à l'article L. 436-10 selon les modalités suivantes :

Tout employeur qui embauche un travailleur étranger pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois acquitte la taxe mentionnée à l'article L. 436-10 selon les modalités suivantes :

1° 74 euros lorsque le salaire versé à ce travailleur étranger est inférieur ou égal au montant mensuel à temps plein du salaire minimum de croissance ;

2° 210 euros lorsque le salaire versé à ce travailleur étranger est supérieur au montant mensuel à temps plein du salaire minimum de croissance et inférieur ou égal à une fois et demie le montant mensuel à temps plein du salaire minimum de croissance ;

3° 300 euros lorsque le salaire versé à ce travailleur étranger est supérieur à une fois et demie le montant mensuel à temps plein du salaire minimum de croissance.



Lorsque l'embauche intervient pour un jeune professionnel recruté dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels, le montant de la taxe prévue à l'article L. 436-10 est de 72 euros.

Article L311-15 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile :

Tout employeur qui embauche un travailleur étranger ou qui accueille un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France dans les conditions prévues au titre VI du livre II de la première partie du code du travail acquitte, lors de la première entrée en France de cet étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié, une taxe.

Lorsque l'embauche intervient pour une durée supérieure ou égale à douze mois, le montant de cette taxe est égal à 55 % du salaire versé à ce travailleur étranger, pris en compte dans la limite de 2,5 fois le salaire minimum de croissance.

Lorsque l'embauche intervient pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois, le montant de cette taxe, fixé par décret, varie selon le niveau du salaire dans des limites comprises entre 50 euros et 300 euros.

Lorsque l'embauche intervient pour un emploi à caractère saisonnier, le montant de cette taxe est modulé selon la durée de l'embauche à raison de 50 euros par mois d'activité salariée complet ou incomplet. Chaque embauche donne lieu à l'acquittement de la taxe.

Lorsque l'embauche intervient pour un jeune professionnel recruté dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels, le montant de cette taxe est fixé par décret dans des limites comprises entre 50 et 300 €. [...]

L'Office français de l'immigration et de l'intégration mentionné à l'article L. 121-13 du code de l'action sociale et des familles est chargé de constater, de liquider et de recouvrer la taxe prévue au présent article pour le compte de l'Etat. [...] »

➤ La traduction du contrat de travail

La loi prévoit un droit de traduction pour le salarié étranger.

En effet, l'article L.1221-3 du code du travail prévoit que :

« Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier ».

C'est à l'employeur qu'incombe d'établir la traduction. Il lui appartient donc de choisir le traducteur et de supporter le coût de la traduction.