



Embaucher un étranger en France (II)

Ressortissants d'Etats tiers

L'embauche d'un étranger doit s'effectuer dans le respect de certaines règles particulières. Celles-ci divergent en fonction du pays d'origine, hors ou dans l'Union Européenne, anciens ou nouveaux ressortissants de l'Union. Lors de l'embauche, l'employeur doit vérifier que l'étranger possède bien une autorisation de travail conforme avec l'emploi proposé. Mais avant tout, la première vérification consiste à s'assurer de la nationalité de la personne que l'on souhaite recruter.

A) Conditions à remplir par l'employé

Les ressortissants d'Etats tiers à l'Union européenne, l'Espace Economique européen ou à la Suisse, lorsqu'ils souhaitent exercer une activité professionnelle en France, sont tenus d'être titulaires :

- + d'une autorisation de séjour (généralement matérialisée dans un titre de séjour) pour pouvoir résider en France ;
- + et surtout, d'une autorisation de travail, pour pouvoir exercer en France une activité professionnelle, notamment salariée. L'autorisation de travail est soit contenue dans le titre de séjour (certaines mentions autorisent le travail), soit attribuée à part du titre de séjour (ex. autorisation provisoire de travail matérialisée par une carte délivrée par la DDTEFP).

Divers titres de séjours et diverses formes d'autorisation de travail coexistent – certains autorisant le travail salarié de l'étranger, d'autres non.

Les titres suivants autorisent l'activité professionnelle :

- ✓ La carte de résident ou le certificat de résidence d'algérien de 10 ans,
- ✓ La carte de séjour temporaire ou le certificat de résidence algérien mention salarié (toutefois, une restriction géographique et/ou professionnelle peut être indiquée, empêchant toute embauche dans un secteur géographique ou une profession autres que ceux indiqués sur le titre).

Cette carte comporte, selon la situation du ressortissant étranger, une mention. Celle-ci ne donne pas toujours le droit d'exercer une activité professionnelle en France (ex : visiteur, commerçant). Cette mention peut être valablement : « Salarié », « Vie privée et familiale », « Profession artistique et culturelle », « Etudiant », « Scientifique », « Travailleur saisonnier », « Salarié en mission », « Compétences et talents ».

- ✓ L'autorisation provisoire de travail est délivrée pour plusieurs catégories de ressortissants étrangers démontrant un statut particulier (étudiant en médecine, chercheur, artiste, mannequin...). L'étranger n'ayant pas la possibilité d'obtenir la carte de résident ou la carte de séjour temporaire « salarié » peut solliciter sa délivrance.



Certains titres en revanche n'autorisent un accès au travail que de manière limitée :

- ✓ Déjà mentionnées, les restrictions géographiques ou professionnelles pouvant figurer sur la carte de séjour temporaire mention salarié ;
- ✓ La carte de séjour temporaire mention travailleur temporaire est délivrée à un salarié ne pouvant présenter, lors de la première demande d'autorisation de travail, qu'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois (et non uniquement au salarié employé par une agence de travail temporaire). Ce titre ne l'autorise à exercer que pendant sa période de validité et uniquement chez l'employeur qui a formulé la demande. Il n'autorise en aucun cas le salarié à changer d'employeur ou à travailler pour une autre entreprise à l'issue de son contrat.
- ✓ La carte de séjour temporaire mention scientifique, délivrée au chercheur sur la base d'un protocole d'accueil avec un laboratoire scientifique agréé (liste fixé par arrêté ministériel), n'autorise à travailler que dans le cadre du protocole d'accueil délivré.

Enfin, certaines cartes interdisent toute activité professionnelle : tel est le cas notamment de la carte de séjour temporaire mention visiteur ou mention vie privée et familiale (lorsque, pour cette dernière, l'interdiction de travailler est précisée sur le titre).

Dans ce cas, si vous souhaitez embaucher un salarié non muni d'un titre l'autorisant à travailler, voire résidant à l'étranger, une demande d'autorisation de travail et de titre de séjour devra être déposée auprès de l'administration. Une taxe spécifique sera à acquitter à cette occasion. Dans certains cas cette procédure peut être simplifiée notamment pour une embauche sur un métier en tension (18 métiers ouverts aux ressortissants d'Etats tiers sur la région Nord-Pas de Calais) ou pour l'embauche d'un étudiant ayant obtenu un diplôme au moins équivalent au master.

B) La procédure pour embaucher un travailleur étranger

Il peut y avoir deux situations :

► soit l'employeur embauche un étranger déjà installé en France :

L'employeur doit s'assurer que cet étranger possède une autorisation de travail lui permettant d'occuper l'emploi qu'il se propose de lui offrir. Dans la négative, l'étranger doit obtenir préalablement cette autorisation en demandant à la préfecture de son domicile un changement de son statut administratif.

Avant l'embauche d'un travailleur étranger, tout employeur adresse, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche, au préfet du département du lieu d'embauche une lettre datée, signée et recommandée avec demande d'avis de réception ou un courrier électronique, comportant la transmission d'une copie du titre de séjour produit par l'intéressé.

Le préfet notifie sa réponse à l'employeur par courrier, télécopie ou courrier électronique dans un délai de 2 jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation est réputée accomplie.



► **soit le travailleur étranger réside à l'étranger :**

Dans ce cas, l'employeur doit déposer une demande d'introduction de travailleur étranger auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP - service main d'œuvre étrangère) dont il dépend.

Les demandes d'introduction et de changement de statut sont soumises à conditions. L'administration vérifie notamment qu'il n'existe pas de demandeur d'emploi pouvant être embauché par cet employeur. La loi du 24 juillet 2006 prévoit que lorsque l'étranger entend exercer une activité salariée dans un métier ou une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie au plan national par l'administration, il reçoit un titre de séjour sans que la situation de l'emploi ne lui soit opposable.

Versement d'une contribution forfaitaire. Les autorisations de travail délivrées dans le cadre de la procédure d'introduction ou de changement de statut donnent lieu au versement d'une redevance par l'employeur à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM). L'employeur ne peut en aucun cas se faire rembourser cette redevance par l'étranger.

.....
● **Précautions**

● **Des interdits à connaître**

● **Pas d'embauche d'un étranger non muni d'un titre de travail.** Le délit d'emploi irrégulier est constitué, quelle que soit la durée d'emploi et même si la situation de l'étranger est régularisée par la suite.

● **Pas d'embauche d'un étranger en dehors des indications du titre de travail.** L'employeur doit faire travailler l'étranger dans la catégorie professionnelle, le métier et la zone géographique figurant sur le titre, sinon de lourdes sanctions financières sont encourues.

● **Impossibilité de réclamer le montant des frais engagés.** L'employeur ne peut se faire rembourser par le travailleur étranger la redevance versée à l'ANAEM ou les frais de voyage engagés.
.....