



VERIFICATIONS PREALABLES A L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR ETRANGER

Certains secteurs peinent à trouver de la main-d'œuvre, qualifiée ou non.

Les employeurs ont donc de plus en plus tendance à se retourner vers le recrutement international.

Cette pratique est toutefois conditionnée au respect d'un certain nombre de règles, variables selon l'état de provenance du salarié :

- **contrôle de la validité du titre de séjour** par les services de la Préfecture ;
- et / ou **demande d'une autorisation de travail** auprès du Ministère de l'Intérieur.

Ces formalités doivent impérativement être effectuées **avant la prise de fonction**.

Le non-respect de ces règles peut entraîner pour les employeurs des sanctions administratives, pénales et / ou financières.

1. Travailleur étranger ressortissant d'un état membre de l'Union Européenne

Si le futur salarié a la nationalité d'un état membre de l'Union Européenne, il pourra être embauché sans restriction.

Il conviendra toutefois de réclamer et de conserver le justificatif d'identité du salarié (passeport ou carte d'identité).

A NOTER : Depuis le 1^{er} Janvier 2021, le Royaume-Uni ne fait plus partie de l'Union Européenne. Les formalités d'embauche seront les mêmes que pour un ressortissant français.

2. Travailleur étranger ressortissant d'un état tiers employable sans autorisation de travail



Certains titres de séjour permettent au salarié de travailler en France sans restriction, alors que d'autres titres nécessitent au préalable l'obtention d'une autorisation de travail.

Ainsi, il est nécessaire d'obtenir et de conserver une copie recto-verso du titre de séjour détenu par le salarié. En effet, certaines informations précisées au verso peuvent aider à déterminer quel type de titre de séjour détient le salarié.

- **Titres de séjour permettant au salarié de travailler, sans obtention préalable d'une autorisation de travail :**

- Carte de résident ou « résident longue durée – UE »
- Carte de séjour ou visa de long séjour « vie privée et familiale »
- Carte de séjour ou visa de long séjour « étudiant » ou « étudiant programme mobilité » (dans la limite d'une durée annuelle de travail de 964 H)
- Carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise »
- Carte de séjour « passeport talent famille »
- Carte de séjour pluriannuelle « bénéficiaire de la protection subsidiaire » ou « membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire »
- Carte de séjour pluriannuelle « bénéficiaire du statut d'apatride » ou « membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride »
- Carte de séjour ou visa de long séjour « salarié détaché ICT (famille) »
- Carte de séjour ou visa de long séjour « stagiaire ICT (famille) »
- Carte de séjour « membre de la famille d'un citoyen de l'Union/EEE/Suisse – toutes activités professionnelles »
- Récépissé de première demande ou renouvellement d'un titre de séjour mentionnant expressément « autorise son titulaire à travailler »
- Autorisation provisoire de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler » (sauf attestation de demande d'asile)
- Visa « vacances-travail » (sauf pour les ressortissants néo-zélandais, russes, japonais et australiens qui doivent solliciter une autorisation de travail).

Seuls les titres limitativement listés ci-dessus permettent au salarié détenteur de travailler sans restriction.

La validation préalable du titre de séjour par les Services de la Préfecture reste néanmoins obligatoire.

A NOTER : Les titres délivrés par les départements et collectivités d'outre-mer n'autorisent pas le travail en métropole. Le respect de la procédure de demande d'autorisation de travail sera donc nécessaire.

- **Dans certains cas, l'employeur est autorisé à embaucher un salarié qui ne détient pas d'autorisation de travail en France**



Il s'agit d'une embauche en CDD pour une durée inférieure à 3 mois dans l'un des domaines suivants :

- Manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques
- Colloques, séminaires et salons professionnels
- Production et diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle, de l'édition phonographique
- Mannequinat et pose artistique
- Services à la personne et employés de maison pendant le séjour en France de leur employeur particulier
- Missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie en tant que salarié détaché
- Activités d'enseignement dispensées par des professeurs privés.

Dans ces cas, l'employeur vérifie si l'activité professionnelle entre bien dans l'un de ces cas en sollicitant si besoin la DDETS dont il relève.

Si c'est le cas, il transmet au salarié étranger les pièces justificatives nécessaire pour solliciter la délivrance d'un visa de court séjour auprès du Consulat de France de son pays d'origine.

- **Salariés britanniques**

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la détention d'un titre de séjour est obligatoire pour tous les ressortissants britanniques, dans les conditions de droit commun.

Un régime particulier a toutefois été mis en place pour les ressortissants britanniques résidant en France avant le 31 décembre 2020. Ceux-ci peuvent bénéficier d'un titre de séjour portant la mention « accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne » valant autorisation de travail.

3. Salariés pour lesquels une demande d'autorisation de travail doit être sollicitée

Il s'agit de tous les salariés dont le titre de séjour ne vaut pas autorisation de travail.

L'autorisation de travail doit être sollicitée pour toute embauche d'un travailleur étranger non européen et non titulaire d'un titre de séjour valant autorisation de travail, et ce quel que soit la forme du contrat.

L'employeur qui souhaite embaucher un travailleur étranger qui n'a pas d'autorisation de travail en France **doit dans un premier temps prouver qu'il a d'abord recherché à recruter un salarié détenant une autorisation.**



Pour cela, **l'employeur doit avoir déposé une offre d'emploi sur POLE EMPLOI pendant au moins 3 semaines, sans candidature satisfaisante.**

Cette étape n'est cependant pas nécessaire pour les métiers dits « en tension ». La liste de ces métiers varie selon la nationalité de l'étranger, le poste et la région.

A NOTER : La situation de l'emploi n'est pas non plus opposable aux recrutements de :

- mineurs pris en charge par l'aide sociale à l'enfance (notamment pour les contrats d'apprentissage),
- étudiants en fin de cursus ayant obtenu en France un diplôme de niveau master si cet emploi est en lien avec celui-ci et que la rémunération est au moins égale à 1,5 fois le SMIC,
- étudiants titulaires d'une carte de séjour « recherche d'emploi / création d'entreprise » si l'emploi est en lien avec leur formation et que la rémunération est au moins égale à 1,5 fois le SMIC,
- étrangers australiens, japonais, néozélandais et russes venus en France dans le cadre du programme vacances-travail,
- étrangers venus en France dans le cadre d'un accord bilatéral relatif à la mobilité de jeunes professionnels (dont la liste figure sur le site du ministère de l'intérieur) pour l'acquisition d'une expérience salariale.

Une fois l'offre d'emploi clôturée, l'employeur pourra déposer une demande d'autorisation de travail sur le site internet : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>.

Une fois la demande déposée, **l'Administration a deux mois pour instruire le dossier et accorder l'autorisation de travail.**

ATTENTION : **L'autorisation de travail accordée par le biais de cette procédure ne vaut que pour le contrat dans le cadre duquel elle a été accordée.**

Ainsi, par exemple, un salarié qui a été embauché en tant que saisonnier en 2021 et pour qui l'employeur avait sollicité l'autorisation de travail, n'a pas l'autorisation de travailler à nouveau dans l'entreprise pour la saison 2022. L'employeur devra à nouveau solliciter l'autorisation de travail pour ce contrat.

A NOTER : Les salariés détenant un titre de séjour sur lequel apparaît la mention « salarié » ne dispense pas de solliciter autorisation de travail.

Focus sur le cas particulier des travailleurs algériens :

Les ressortissants de nationalité algérienne sont soumis à un régime spécifique en vertu de l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968.



Les ressortissants algériens peuvent en conséquence séjourner en France s'ils détiennent un « certificat de résidence ». **Certains certificats de résidence valent autorisation de travail, il s'agit des suivants :**

- Certificat de résidence scientifique,
- Certificat de résidence vie privée et familiale,
- Certificat de résidence de 10 ans.

Si le ressortissant algérien ne détient pas l'un de ces trois titres, une autorisation de travail sera nécessairement à solliciter.

A NOTER : Les salariés algériens ne peuvent bénéficier des dérogations résultant de la liste des métiers en tension ni des exceptions pour le travail des étudiants énumérées ci-dessus. **Il en résulte que toute demande d'autorisation de travail déposée pour un futur salarié de nationalité algérienne devra être précédée d'une offre d'emploi restée infructueuse.**

Focus sur le cas particulier des travailleurs ukrainiens :

Depuis le 2 Avril 2022, le document provisoire de séjour accordé aux réfugiés ukrainiens fusionne désormais avec l'autorisation de travail. **Ainsi, la délivrance du titre de séjour ouvre automatiquement le droit à l'exercice d'une activité professionnelle.**

4. Vérifier l'authenticité du titre de séjour

Dans tous les cas, et quel que soit le titre de séjour détenu par le travailleur étranger, l'employeur est tenu de procéder à la vérification de ce titre.

Pour cela il convient d'en envoyer une copie par mail à la préfecture à l'adresse pref-employeurs-etrangers@charente-maritime.gouv.fr pour la Charente-Maritime, pref-employeurs-etrangers@vendee.gouv.fr pour la Vendée etc.

ATTENTION : La Préfecture répond dans la plupart des cas par la formule suivante « *l'intéressé est autorisé à travailler sous couvert du titre présenté* ». Cela ne signifie pas que le salarié détient une autorisation de travail mais uniquement que son titre de séjour est authentique. **C'est à l'employeur de s'assurer que le salarié détient bien une autorisation de travail si celle-ci est nécessaire.**

La Préfecture a un **délai de deux jours ouvrables pour répondre**. L'absence de réponse dans le temps imparti vaudra authentification. **Il convient donc de conserver le mail envoyé à la Préfecture en archives en cas de contrôle ultérieur par l'Administration.**

Cette procédure est nécessaire uniquement pour les salariés non ressortissants d'un état membre de l'Union Européenne.