

Vous embauchez directement un salarié étranger

Points d'attention sur vos démarches, obligations et points de vigilance

Les formalités et procédures sont différentes selon la situation et la nationalité de votre salarié. Cette fiche vous présente les démarches spécifiques à effectuer et les principaux points d'attention à avoir à l'esprit.

Pourquoi la déclaration du salarié étranger est importante ?

Comme les salariés français, les salariés étrangers disposent pleinement d'un droit à exercer leur activité dans des conditions de travail respectant leur santé, leur sécurité et leur dignité. En votre qualité d'employeur, il vous revient de veiller au respect de ces droits fondamentaux en étant vigilant sur la rémunération minimale, les temps de repos, la durée maximale de travail, les conditions de sécurité et de logement des personnels étrangers employés dans votre entreprise. Le bon respect des démarches déclaratives, tant au niveau du droit du travail que de la sécurité sociale, garantit la protection sociale de ces salariés étrangers notamment sur la couverture maladie, les droits retraite ou famille. C'est pourquoi, lorsque vous embauchez un salarié étranger, pensez à effectuer toutes les démarches et à prendre en compte les points d'attention nécessaires. La bonne prise en compte de ces démarches constitue également une garantie pour la sécurité juridique et le bon fonctionnement de votre entreprise. L'absence de vérification ou les manquements importants dans l'accomplissement de ces démarches peuvent engager votre responsabilité.



La MSA et la Dreets sont là pour vous accompagner.

Quels cas de figure possibles ?

✦ Le cas d'un salarié étranger ressortissant d'un pays de l'UE et de l'EEE

L'Union européenne a instauré la liberté de circulation des personnes. Chaque citoyen européen peut se rendre dans un autre pays de l'Union et y travailler librement. Cette possibilité s'étend même à l'Espace économique européen (EEE) qui regroupe l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Lettonie, le Liechtenstein, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède.

À ces pays s'ajoute également un accord avec la Suisse.

L'arrivée en France pour les ressortissants de ces pays se fait avec une pièce d'identité en cours de validité. L'exercice d'une activité professionnelle est alors possible sans titre de séjour. L'embauche d'un salarié étranger européen est donc similaire à l'embauche d'un salarié français.

Vous embauchez directement un salarié étranger : points d'attention sur vos démarches, obligations et points de vigilance



❖ Le cas d'un salarié étranger (hors UE et EEE) non résidant en France



Une entreprise française ne peut pas lancer un recrutement directement à l'étranger. Si vous envisagez un tel recrutement, vous devez commencer par une procédure d'introduction (qui équivaut à une demande d'autorisation de travail). Elle s'effectue auprès de la Dreets et de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii). Certains contrats aidés ne permettent pas de demander une autorisation de travail pour faire venir un salarié étranger : les contrats d'apprentissage, contrats unique d'insertion, contrats d'insertion par l'activité économique, contrats d'insertion dans la vie sociale, contrats de professionnalisation.

❖ Le cas d'un salarié étranger (hors UE et EEE) déjà résidant en France

Dans tous les cas, pour embaucher un salarié étranger déjà établi en France, vous devez procéder à une authentification de son titre de séjour auprès de la préfecture du lieu de l'embauche 2 jours minimum avant le début d'exécution du contrat de travail. Vous pouvez effectuer cette demande par e-mail en joignant la copie du titre de séjour. Sans réponse dans les 2 jours ouvrables suivants, vous êtes considéré comme ayant effectué cette obligation de demande d'authentification.

Certains titres de séjour emportent en eux-mêmes une autorisation de travailler en France et vous dispensent de recourir à une autorisation spécifique de travail :

- La carte de séjour « Compétences et talents »
- La carte de résident de 10 ans
- La carte de résident longue durée Union européenne
- La carte de séjour temporaire « Vie privée et familiale »
- Le visa de long séjour valant titre de séjour avec les mentions étudiant, chercheur, conjoint de Français, conjoint par regroupement familial
- L'autorisation provisoire de séjour pour les étudiants venant de finir leur cursus.

Concernant les autres titres de séjour, vous devez adresser une demande d'autorisation de travail auprès de la Dreets. La demande s'effectue uniquement, depuis le 1^{er} avril 2021, par voie dématérialisée sur le site du ministère de l'Intérieur <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

Cette démarche de demande d'autorisation de travail est aussi appelée « procédure d'introduction ». Dans ce cadre, vous devez rédiger une offre d'emploi et la déposer auprès de Pôle Emploi (ou d'un organisme similaire), accompagnée de sa demande d'introduction.

Vous transmettez ce dossier à la Dreets du lieu de travail.

Le dossier de demande d'introduction comprend :

- L'engagement d'acquittement des taxes à l'Ofii,
- Une copie du contrat de travail envisagé,
- Une notice sur les modalités de logement du salarié.

Vous embauchez directement un salarié étranger : points d'attention sur vos démarches, obligations et points de vigilance



Si la Dreets accepte la demande, elle envoie le dossier au consulat concerné et à l'Ofii. Cet organisme gère l'arrivée du salarié étranger en France et notamment son contrôle médical, qui doit avoir lieu en France dans les 3 mois après l'arrivée ou après le début de l'exécution du contrat de travail ou dans le pays d'origine du salarié avant son départ si l'Ofii y possède une représentation.

Après obtention de ces autorisations spécifiques, vous devez respecter les formalités habituelles liées à une embauche, notamment la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou le Tesa.

Quel que soit le titre de séjour (valant ou non autorisation de travail), vous devez :

- Réaliser la procédure classique d'embauche, avec notamment la DPAE ou le Tesa (qui vous permet d'effectuer vos démarches liées à l'embauche et au contrat de travail).
- Transmettre à votre MSA les justificatifs autorisant la personne étrangère à travailler en France :
 - les justificatifs **permettant l'identification de votre salarié** : un justificatif d'état civil (acte de naissance) **et** un justificatif d'identité (carte d'identité, passeport, titre de séjour). Un acte de mariage pourra être nécessaire si le nom de famille est différent entre les deux justificatifs ;
 - une **copie du titre de séjour** valant autorisation de travail ou cette autorisation, délivrée suite à la procédure d'introduction.

❖ Une vigilance tout au long de la relation de travail

En tant qu'employeur, votre obligation de vigilance ne se limite pas seulement au processus de l'embauche. Elle se poursuit tout au long de la relation du travail.

Nous vous recommandons :

- D'établir un suivi des délais de validité des autorisations de travail et de séjour des salariés étrangers en poste dans votre entreprise.
- De leur demander la production de justificatifs des démarches entreprises en vue du renouvellement du titre de séjour.
- De leur demander les copies des autorisations de travail et de séjour renouvelées à la date de fin de validité de documents présentés.

Vos obligations vis-à-vis des salariés étrangers

❖ Une égalité de droits

Vous devez vous assurer de l'égalité de traitement entre vos salariés français et vos salariés étrangers, que ce soit au niveau de leurs droits individuels ou collectifs. Les salariés étrangers bénéficient de l'ensemble de la législation sur le travail au même titre que les salariés français.

Cette égalité de traitement s'applique notamment sur le contrat et la durée de travail, la rémunération, l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et la médecine du travail.

Votre salarié étranger bénéficie du droit au paiement de l'intégralité de ses heures de travail (dont les heures supplémentaires), de ses congés payés et à la remise de ses bulletins de salaire.

Vous devez fournir au salarié étranger un travail correspondant à ses qualifications, telles qu'elles sont décrites dans son contrat de travail.

Vous embauchez directement un salarié étranger : points d'attention sur vos démarches, obligations et points de vigilance



❖ La santé sécurité au travail

Comme pour tous vos salariés, vous devez offrir une information et des conditions de travail optimales à vos salariés étrangers, que ce soit à leur arrivée ou au démarrage de leur activité. Il est essentiel de vous assurer de leur bonne compréhension des mesures de sécurité en vigueur et de leur fournir un équipement de travail adapté.

Sur les conditions d'organisation du travail, notamment dans le contexte de la crise sanitaire Covid-19, nous mettons à votre disposition un ensemble d'outils sur l'activité agricole saisonnière (entre autres sur l'aménagement des locaux ou l'hébergement) sur le site : ssa.msa.fr (rubrique « Saisonniers »)



Les conseillers en prévention, médecins et infirmiers du travail de votre MSA sont à votre disposition pour réfléchir, avec vous, à la mise en œuvre de ces mesures de prévention en prenant en compte vos spécificités de production.

Quels risques encourus en cas de manquements à vos obligations ?

❖ Il est interdit d'embaucher ou de conserver à son service un salarié étranger sans autorisation de travail.

Le Code de travail sanctionne les irrégularités liées à l'embauche d'un salarié étranger :

- Pour fraude ou fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir une autorisation de travail : 1 an d'emprisonnement et 3 000 euros d'amende.
- Pour l'emploi d'un salarié étranger sans titre de travail : 5 ans d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende par salarié en situation irrégulière.
- Recourir sciemment aux services d'une entreprise employant des salariés étrangers de manière irrégulière : 5 ans d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende par salarié en situation irrégulière.
- Commission de ces infractions en bande organisée : 10 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende.

❖ Des peines complémentaires sont également prévues pour les personnes se rendant coupables de ces infractions, notamment

- L'interdiction pour 5 ans maximum d'exercice de l'activité professionnelle.
- L'exclusion des marchés publics pour 5 ans maximum.
- L'affichage de la sanction.
- La fermeture des établissements concernés.

Vous risquez également de devoir rembourser au régime de sécurité sociale les indemnités versées à un salarié ne répondant pas aux conditions légales de séjour et de travail en France. La loi prévoit le recours des caisses de sécurité sociale contre l'employeur qui emploie illégalement un salarié de nationalité étrangère pour qui elle a versé des indemnités, par exemple en cas d'accident du travail.

Pour en savoir plus, consultez le site du ministère du travail :
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>