

**POINT
REGLEMENTATION**

Travailleur étranger

Trouver des salariés ou des saisonniers est parfois complexe selon les secteurs d'activités et certains se tournent vers l'embauche de salariés étrangers. Mais attention, tout n'est pas si simple !

■ Ce que vous devez vérifier en premier :

SI LE SALARIE EST EUROPEEN (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lichtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède) ou Suisse, **il suffira de produire une carte d'identité ou un passeport en cours de validité.**

Si le salarié est ressortissant du Royaume Uni, ou N'EST PAS RESSORTISSANT de l'Espace Economique Européen, il devra fournir **une carte de séjour avec autorisation de travail.**

- **Si le salarié réside en France**, l'employeur doit vérifier auprès de la Préfecture la validité du titre.
- **Si le salarié ne réside pas en France**, une procédure « d'introduction » doit être respectée avec demande d'autorisation de travail : 1/ dépôt d'une offre d'emploi auprès de Pôle Emploi (avec le dossier de demande d'introduction) et transmission au préfet compétent – 2/ dépôt d'une demande d'introduction de travailleur étranger auprès du préfet qui transmet à l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration) – 3 / exigibilité à la fin du mois suivant l'embauche d'une taxe due par l'employeur à la DGFIP (Direction générale des finances publiques), et contrôle médicale à assurer notamment.

Titres de séjour valant autorisation de travail : Certains titres de séjour ouvrent **automatiquement** droit au travail. Il s'agit notamment des titres suivants :

- **Carte de séjour pluriannuelle « passeport talent »** : salarié qualifié valable 4 ans maximum ;
- **Carte de résident ou résident de longue durée-UE** (sauf si le salarié arrive en France avec un permis de séjour délivré par un autre pays européen) : valable 10 ans renouvelable de plein droit ;
- **Carte de séjour temporaire "vie privée et familiale"** valable 1 an ;
- **Visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS)** mentions étudiant, scientifique-chercheur etc. ;

 **NOUVEAU ! depuis le 06.04.2021 : les demandes d'autorisation et vérifications, sont EN LIGNE,**

Portail dédié aux démarches dématérialisées pour les étrangers en France :

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr> **Vérifiez vos titres en ligne !**

Référence département 44 pour validation titre de séjour : pref-employeurs-etrangers@loire-atlantique.gouv.fr

■ Demande d'authentification

⚠ L'employeur doit vérifier lors de l'embauche que le futur salarié est titulaire d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travailler ou une autorisation de travail.

- Pour cela, il doit, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, demander à la préfecture du département du lieu d'embauche l'authentification du titre de séjour ou de l'autorisation de travailler du ressortissant étranger qu'il souhaite embaucher.
- Cette demande peut être faite par courrier électronique (avec copie des documents).
- 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 considérée comme accomplie.

■ L'application des lois françaises

En théorie, les parties peuvent choisir le droit applicable. Mais certaines lois et principes s'appliquent obligatoirement : durée du travail, salaire minimum, convention collective, congés payés... L'employeur ne peut pas y déroger, même si le salarié est d'accord. Concernant la protection sociale, tout étranger en situation régulière exerçant une activité salariée en France doit être affilié au régime français de sécurité sociale et est soumis aux cotisations selon les mêmes modalités que les travailleurs français.

■ Les conditions d'hébergement

L'hébergement collectif (ex : pour les saisonniers) doit être compatible avec la dignité humaine, sous peine d'amende et d'emprisonnement. Des règles ont été fixées précisément pour l'hébergement collectif des saisonniers agricoles : surface minimale, sanitaire etc...

■ Les agences d'intérim

L'embauche de salariés étrangers via une agence d'intérim étrangère n'est pas sans risque car beaucoup d'entre elles ne respectent pas notre réglementation. ⚠ Plusieurs réflexes à avoir :

- s'informer auprès de la direction du travail qui indiquera si l'agence d'intérim a procédé à toutes les formalités nécessaires pour travailler en France (à défaut, vous risquez une amende administrative) ;
- demander une copie des contrats de travail et cartes d'identité (ou titres de séjour s'il s'agit de non européens) et surtout ne jamais signer le contrat de travail ou gérer la relation de travail.

Les agences d'intérim étrangères se comportent souvent comme de simples apporteurs de main d'œuvre, et l'utilisateur devient l'employeur de fait, sans s'en rendre compte.

Site du Ministère de l'intérieur : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr>

Contact : Fax : 02.28.09.35.18 – Mail : contactpaye@cerfrance44.fr

