

Comment embaucher un salarié étranger ?



Pour pallier les difficultés de recrutement, l'embauche de travailleurs étrangers peut être une solution. Cependant, les règles varient en fonction de la nationalité et du type d'emploi et sont assez complexes. De son côté, l'administration reste très vigilante.

Voici ce qu'il faut savoir avant de recruter.

Si avec le temps les démarches ont été facilitées, l'embauche d'un salarié étranger obéit néanmoins à un cadre strict, dont le non-respect éventuel exposerait l'entreprise et son dirigeant à des poursuites pénales et à des sanctions financières lourdes.

Les procédures et les démarches que doivent mettre en œuvre les employeurs sont différentes selon le profil des salariés.

En effet, en tant que futur employeur, vos démarches seront conditionnées à deux critères :

- le salarié est-il ou non ressortissant de l'Union Européenne ?
- le salarié est-il déjà ou non installé en France ?

Des conditions simplifiées pour le salarié ressortissant de l'UE



Les accords passés entre les pays membres de l'Union Européenne prévoient la libre circulation des personnes, ce qui s'applique également aux travailleurs.

Le salarié européen (ou Suisse) n'a donc pas besoin d'une autorisation spécifique pour pouvoir travailler en France.

Ainsi, pour embaucher un salarié ressortissant de l'UE, il suffit de lui demander au préalable une pièce d'identité et d'en vérifier la validité, avant de réaliser la déclaration d'embauche et d'établir son contrat de travail.

Des conditions plus draconiennes pour le salarié non ressortissant de l'UE

Le salarié qui n'est pas ressortissant d'un pays membre de l'UE doit, pour pouvoir travailler en France, être titulaire d'une autorisation de travail : visa, carte de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou autorisation provisoire de travail.

Deux situations sont à distinguer selon que le salarié réside ou non en France.

Salarié résidant en France

Si le salarié est déjà installé en France, vous devez vérifier que celui-ci est titulaire d'un titre de séjour valide qui l'autorise à travailler.

Il convient donc de demander aux services de la Préfecture l'authentification du titre de séjour qui vous a été présenté. Vous pouvez aussi réaliser cette demande en ligne.

Une fois les formalités d'embauche réalisées, vous devez joindre au registre unique du personnel une copie du titre de séjour.

Dans le cas où le titre de séjour n'autoriserait pas la personne à travailler en France, vous devez demander cette autorisation de travail directement auprès des services de la DIRECCTE, puis une fois celle-ci obtenue, vous rapprocher des services de l'immigration pour la réalisation d'une visite médicale et l'acquittement d'une taxe spécifique.

Salarié non résidant en France

Dans ce cas, vous devez déposer l'offre d'emploi auprès de Pôle Emploi et constituer un dossier de demande d'introduction qui sera transmis à la DIRECCTE.

Dans ce dossier, vous devez notamment faire la preuve de recherches d'un candidat déjà présent sur le marché du travail, fournir des justificatifs de qualifications, copie des pièces d'identité...

Une fois que le dossier aura été validé par les services de la DIRECCTE, il sera alors transmis au poste consulaire concerné ainsi qu'à l'OFII, (l'organisme français en charge de l'immigration) pour la délivrance de son titre de séjour, le contrôle médical et l'acheminement du travailleur étranger vers la France.

Une contribution spécifique vous sera également demandée, dont le montant varie selon le salaire versé.

Le non-respect des conditions lourdement sanctionné

Sanctions pénales

Le délit d'emploi d'étranger sans titre de travail est puni d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende, prononcée autant de fois que d'étrangers employés irrégulièrement.

Sanctions administratives

L'employeur doit acquitter une contribution spéciale due pour chaque étranger employé sans titre de travail en violation de l'article L. 8251-1, alinéa 1^{er}.

Le montant de cette contribution s'élève au plus à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti qui s'élève à 3,65 euros en 2020.

Les règles pendant l'état d'urgence sanitaire

Les agriculteurs ont accueilli avec soulagement la possibilité d'accueillir à nouveau des travailleurs saisonniers selon les conditions énoncées par la circulaire du Premier ministre du 20 mai 2020.

Zoom sur les conditions d'entrée

Produire les justificatifs suivants :

- la déclaration préalable à l'embauche ; l'accusé de réception du titre emploi simplifié agricole (TESA ou TESA+) ; un contrat de travail conclu avec une entreprise ou une exploitation établie en France.
- l'attestation de déplacement international dérogatoire individuelle, selon le modèle disponible sur le site du ministère de l'intérieur (qui inclut la déclaration sur l'honneur d'absence de symptômes d'infection par la COVID-19) ;
- l'attestation « employeur » de déplacement international, selon le modèle disponible sur le site du ministère de l'intérieur.

Ces salariés étrangers seront soumis à des mesures de quarantaine et les employeurs devront prendre des mesures d'information et de protection décrites dans les « Fiches conseils métiers et guides ».

En résumé, il est indispensable de s'assurer que le salarié a bien le droit de travailler. Vous devez vérifier qu'il est en situation régulière au regard de la législation sur les titres de séjour et de travail des étrangers en France.

Vous souhaitez être accompagnés ?

Les spécialistes en droit social du CERFRANCE se tiennent à votre disposition.

Contact : 05 62 51 81 20 ou contact@65.cerfrance.fr