

L'EMBAUCHE DE SALARIES NON RESSORTISSANTS DE L'ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN ET DE LA SUISSE

Tout employeur qui décide de recruter un étranger doit, en plus des formalités classiques d'embauche (déclaration unique d'embauche (DUE)), s'assurer que ce salarié est autorisé à exercer une activité salariée en France.

Si un titre de séjour comportant une autorisation de travail n'est pas obligatoire pour un ressortissant d'un Etat membre de l'Espace économique européen (EEE)¹ ou de la Suisse, elle est, en revanche nécessaire pour les autres ressortissants.

Attention : les ressortissants des Etats membres de l'union européenne entrés le 1^{er} mai 2004 (à l'exception de Chypre et Malte) et des deux nouveaux Etats membres au 1^{er} janvier 2007 (Roumanie et Bulgarie) sont soumis au même régime que les non ressortissants pendant une période transitoire allant de 3 à 7 ans selon les traités.

Après vérification de l'autorisation de travail, l'employeur qui veut employer un étranger sans autorisation de travail valide doit accomplir certaines formalités soumises à une procédure particulière selon que l'étranger réside ou non en France.

Vérification de l'autorisation de travail

Désormais, à compter du 1^{er} juillet 2007² l'employeur a l'obligation de vérifier l'autorisation de travail de l'étranger non ressortissant de l'union européenne qu'il souhaite embaucher. Au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet d'embauche, l'employeur doit adresser à la préfecture du département du lieu d'embauche (à Paris la préfecture de police) une demande de vérification par lettre datée, signée et recommandée avec demande d'avis de réception ou par courrier électronique accompagné du titre présenté par l'étranger.

Remarque : la préfecture de police de Paris privilégie le recours par courrier électronique ou par télécopie au 01.53.71.57.17 ou 19, www.prefpol.dpg-mdc-employeurs@interieur.gouv.fr

La préfecture notifie sa réponse dans le délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de la préfecture dans ce délai vaut accomplissement de l'obligation de vérification par l'employeur.

Cette obligation n'est, toutefois, pas exigée lorsque l'étranger produit à l'employeur un justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par l'Agence nationale pour l'emploi.

Attention: l'employeur qui emploie un étranger sans titre de travail est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (article L. 364-3 du Code du travail).

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

Il sera, en outre, tenu de payer une contribution spéciale qui varie entre 1605 euros et 16 050 euros (montant au 1^{er} juillet 2007) pour chaque salarié concerné auprès de l'ANAEM (Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations) (article L. 341-7 du Code du travail).

Etranger résidant en France

L'étranger qui réside en France peut être titulaire d'un titre de séjour ne l'autorisant pas à exercer une activité salariée (les titulaires d'une carte de séjour portant la mention « étudiant », « visiteur » ou « commerçant »). Dans ce cas, il doit faire une demande de changement de statut auprès de la préfecture de son domicile.

A l'appui de sa demande il doit notamment fournir :

- son passeport ou titre de séjour en cours de validité,
- copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche.

Des documents concernant l'employeur seront également demandés.

Etranger résidant dans son pays d'origine

¹ L'EEE comprend les Etats membres de l'Union Européenne (ceux entrés avant le 1^{er} mai 2004 sont : France, Italie, Pays-Bas, Royaume – Uni, Suède, Finlande, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Luxembourg, Belgique, Allemagne, Irlande et Danemark), l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

² Les nouvelles dispositions relatives aux autorisations de travail des étrangers sont issues du Décret n° 2007-801 du 11 mai 2007, entrées en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2007.

Avant la venue de l'étranger, l'employeur doit au préalable déposer une demande dans le cadre d'une procédure dite d'introduction de travailleur étranger auprès du service de la main d'œuvre étrangère de la DDTEFP dont relève l'entreprise. Des documents concernant l'employeur et l'étranger concerné seront requis à l'appui de cette demande.

Obligations communes aux deux situations

Qu'il s'agisse de la procédure de changement de statut administratif ou de la procédure d'introduction du travailleur étranger, l'employeur doit :

- s'acquitter d'une redevance auprès de l'ANAEM³,
- avoir au préalable vérifier que le poste n'a pu être pourvu par un travailleur français ou étranger titulaire d'un titre de séjour valide autorisant l'exercice d'une activité salariée en déposant des offres d'emploi auprès de l'ANPE ou d'un autre établissement de recrutement.

Remarque : la demande d'autorisation est facilitée pour l'embauche dans certains métiers dits en « tension » ou dans certaines zones géographiques.

Quant à l'étranger, il sera tenu de passer une visite médicale auprès de l'ANAEM.

Les titres de séjour autorisant l'exercice d'une activité salariée

- la carte de résident : valable 10 ans renouvelable de plein droit,
- la carte de séjour « compétences et talents » : valable 3 ans non renouvelable automatiquement,
- la carte de séjour « scientifique » : valable 1 an maximum non renouvelable automatiquement,
- la carte de séjour « profession artistique et culturelle » : valable 1 an maximum non renouvelable automatiquement,
- la carte de séjour temporaire mention « salarié » : valable 1 an renouvelable,
- la carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire » valable pour un contrat de travail inférieur à 12 mois,
- la carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier » : valable 3 ans non renouvelable automatiquement,
- la carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » : valable 1 an renouvelable automatiquement,
- le titre de séjour mention « étudiant » : peut être assorti d'une autorisation de travail qui est limitée à une durée annuelle de travail n'excédant pas 964 heures.

³ Pour une embauche en CDI la redevance est de 893 euros si le salaire mensuel brut du salarié est inférieur ou égal à 1525 euros, et de 1612 euros si le salaire mensuel brut du salarié est supérieur à 1525 euros. Pour une embauche en CDD la redevance est de 168 euros.