

Embaucher un salarié étranger

Description

[L'embauche de salariés](#) étrangers est motivée par plusieurs facteurs : pénurie de main-d'œuvre, recherche d'expertises particulières, stratégie d'internationalisation etc.

Il est nécessaire de respecter une procédure particulière lorsqu'on souhaite embaucher un travailleur étranger. La réglementation varie notamment selon l'origine géographique de ce dernier.

[Modèle de contrats de travail](#)

Quels sont les différents cas de figure lors de l'embauche d'un salarié étranger ?

Diverses catégories de travailleurs étrangers peuvent être embauchés par un employeur français. La nationalité de ce dernier influe sur les formalités à accomplir. Afin de préciser ces procédures, il est nécessaire d'appréhender les différents cas de figure lors de l'embauche d'un salarié étranger .

Le salarié étranger ne résidant pas encore en France

Il s'agit ici du cas du salarié de nationalité étrangère, non ressortissant de l'Union européenne, ne résidant pas en France.

Le salarié étranger ne résidant pas encore en France est, par définition, un salarié ne disposant pas d'un **titre de séjour** ou d'un **visa** et donc de **l'autorisation** de travailler en France.

Afin qu'il puisse exercer en toute légalité sur le territoire français, son employeur doit passer par une procédure particulière, qu'on appelle la **procédure d'introduction**. Celle-ci est équivalente à une demande d'**autorisation de travail**.

Attention : le [décret n°2016-1456 du 28 octobre 2016](#) prévoit, pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, un accès limité aux seuls étrangers, titulaires d'une carte de séjour "étudiant", déjà présents sur le territoire français durant au moins un an et ce, quel que soit le niveau de diplôme. Il n'est ainsi pas possible de

faire venir une personne en France afin de l'embaucher au titre de ce type de contrats "aidés".

Elle se réalise [en ligne](#), auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**DREETS**).

Bon à savoir : il existe des accords bilatéraux entre certains pays et la France concernant l'embauche des jeunes professionnels. Il s'agit de jeunes âgés d'entre 18 et 25 ans, possédant un diplôme dans le domaine visé et disposant d'un niveau de français suffisant. La demande est à faire auprès de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII).

Le salarié étranger résidant déjà en France

Il s'agit ici du cas du salarié de nationalité étrangère, non ressortissant de l'Union européenne, qui **résidait déjà en France** préalablement au lancement de la procédure de recrutement.

La personne dispose nécessairement d'ores et déjà d'un **titre de séjour** ou d'un **visa**.

Certains titres de séjour valent par eux-mêmes autorisation d'exercer une activité professionnelle. On y retrouve notamment :

- La carte de résident ou carte de résident “longue durée-UE” ;
- Le visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) “vie privée et familiale” ou carte de séjour temporaire “vie privée et familiale” en tant que membre de la famille d’un étranger ayant obtenu le statut de résident de longue durée-UE dans un autre État membre ;
- La carte de séjour pluriannuelle “passeport talent” ou “passeport talent” (famille) ;
- La carte de séjour “salarié détaché ICT” ou “salarié détaché ICT” (famille) ou salarié détaché mobile ICT (famille) ;
- La carte de séjour “stagiaire ICT” ;
- Le VLS-TS ou la carte de séjour “étudiant” ou “étudiant programme de mobilité” ;
- La carte de séjour “recherche d’emploi ou création d’entreprise” ;
- La carte de séjour pluriannuelle “bénéficiaire de la protection subsidiaire” ou “membre de la famille d’un bénéficiaire de la protection subsidiaire” ;
- La carte de séjour “bénéficiaire du statut d’apatride” ou “membre de la famille d’un bénéficiaire du statut d’apatride” ;
- L’autorisation provisoire de séjour ou un document provisoire de séjour portant la mention “autorise son titulaire à travailler” ;
- Le visa vacances-travail.

Attention : le détenteur d’un visa ou d’une carte de séjour “étudiant” est autorisé à travailler dans la limite de 60% de la durée annuelle du travail pour un temps plein, c’est-à-dire 964 heures par an.

Les formalités s’en voient nécessairement simplifiées : il sera simplement nécessaire pour l’employeur de vérifier l’**authenticité** des documents autorisant le travailleur à résider et travailler sur le sol français.

Le salarié citoyen européen

L’[article 45 du Traité sur le fonctionnement de l’Union Européenne](#) prévoit la **libre circulation** des ressortissants européens à l’intérieur du territoire.

Les citoyens européens ont donc le droit:

- De chercher un emploi dans un autre pays de l’UE ;
- D’y travailler sans permis de travail ;
- D’y vivre dans ce but ;
- D’y demeurer même lorsque leur emploi a pris fin ;
- De bénéficier du même traitement que les citoyens de ce pays en ce qui concerne l’accès à l’emploi, les conditions de travail et tout autre avantage social

ou fiscal.

Bon à savoir : la libre circulation concerne les citoyens de l'espace économique européen (EEE), soit les ressortissants des 27 pays-membres de l'Union Européenne, mais aussi les citoyens islandais, norvégiens et liechtensteinois. De plus, la France ayant conclu des accords avec la Suisse, Monaco, Andorre et Saint-Marin, les salariés originaires de ces pays souhaitant venir travailler en France sont soumis aux mêmes formalités que les citoyens français et européens.

Pour travailler en France, ces ressortissants n'ont pas besoin d'une autorisation de travail. L'employeur souhaitant [embaucher un travailleur issu de l'EEE](#) doit alors simplement respecter les **formalités d'embauche habituelles**.

Zoom : Afin de faciliter vos démarches de recrutement, LegalPlace vous propose des [modèles de contrats de travail](#). Il vous suffit simplement de remplir nos modèles en ligne et de les imprimer.

Quelle est la procédure d'embauche d'un salarié étranger ?

L'embauche d'un salarié étranger par un employeur français est, dans la plupart des cas, soumise à une procédure bien particulière qui varie selon l'origine géographique du travailleur. Avant d'envisager de recruter un salarié étranger, il est important de bien appréhender les formalités nécessaires dans chaque cas de figure.

La procédure d'embauche du salarié étranger résidant en France

Lorsqu'un employeur désire embaucher un salarié de nationalité étrangère (non ressortissant de l'Union européenne) mais que ce dernier réside déjà en France, les formalités sont allégées.

Il incombe simplement à l'employeur de s'assurer de l'**authenticité** du titre de séjour ou du visa du salarié auprès de la [préfecture](#) dont dépend le lieu de l'embauche. Cette demande est réalisée au moins **2 jours** ouvrables avant la date de début du contrat de travail.

En pratique, l'employeur doit envoyer un **courrier électronique** à la préfecture avec en pièce jointe la copie du titre de séjour valant autorisation de travail.

Une fois la demande réalisée, la préfecture dispose d'un délai de **2 jours** pour

répondre à l'employeur. Passé ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée **accomplie**.

La procédure d'introduction du salarié étranger ne résidant pas en France

Lorsqu'un employeur désire embaucher un salarié de nationalité étrangère qui ne réside pas encore en France au moment de l'embauche, il est nécessaire de suivre une procédure bien particulière qu'on appelle "**procédure d'introduction**".

Celle-ci consiste en plusieurs étapes :

1. La publication d'une offre d'emploi ;
2. Le dépôt du dossier d'instruction ;
3. L'instruction du dossier ;
4. Le rendu de la décision de l'administration.

Etape n°1 : la publication de l'offre d'emploi

Afin de pouvoir débiter la procédure d'introduction d'un salarié étranger, l'employeur doit avoir, au préalable, publié une **offre d'emploi** pendant au moins 3 semaines sur le site d'un ou plusieurs organismes chargés du service public de l'emploi tels que France travail (anciennement Pôle emploi) ou l'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afp).

Certains employeurs peuvent cependant être **dispensés** de cette obligation. C'est en effet le cas, si l'employeur envisage d'embaucher un salarié étranger afin d'exercer un métier "**sous tension**" (pour lequel il existe des difficultés de recrutement).

Une [liste des métiers en tension](#) est disponible en ligne. En outre, il est possible de réaliser une [simulation d'opposabilité](#) afin de s'assurer que le recrutement d'un collaborateur étranger est possible.

Etape n°2 : le dépôt du dossier d'introduction

Si, au bout de 3 semaines, l'employeur n'a pas réussi à recruter pour ce poste, il peut réaliser un dossier d'introduction et le déposer auprès du **préfet** :

- Du lieu de résidence du salarié si celui-ci réside en France ;
- Du département de l'établissement d'embauche si l'étranger ne réside pas encore en France.

Ce dépôt s'effectue [en ligne](#) via la plateforme dédiée du Ministère de l'intérieur. Il doit obligatoirement contenir les pièces suivantes :

- Le passeport ou la carte d'identité du salarié ;
- L'offre d'emploi déposée auprès de France travail ;
- Un document attestant de la clôture de l'offre et de l'absence de candidat ;
- Des informations concernant le contrat de travail (CDI ou CDD, durée du contrat etc).

Etape n°3 : L'instruction du dossier d'instruction

La **DREETS** examine alors les pièces transmises par l'employeur. Pour cela, elle prend en compte divers critères, comme :

- Les difficultés de recrutement pour le poste en question dans la région ;
- Les qualifications et l'expérience du salarié ;
- Le salaire proposé ;
- Les conditions d'emploi proposées au salarié.

Elle dispose d'un délai de **deux mois** pour rendre sa décision.

Etape n°4 : la décision de l'administration

L'administration rend finalement sa décision, qui sera transmise par courrier électronique au salarié et à l'employeur qui désire l'embaucher.

Si la réponse est **favorable**, l'employeur est autorisé à embaucher le salarié. Les deux parties au contrat de travail reçoivent par courriel une **autorisation de travail**. Le salarié se dirige alors vers le consulat français afin d'obtenir un visa ou titre de séjour.

Si, au contraire, la réponse est **négative**, il existe plusieurs voies de **recours** administratif ou judiciaire :

- Le recours gracieux auprès de l'administration qui a pris la décision ;
- Le recours hiérarchique auprès du Ministre de l'intérieur ;
- Le recours en annulation devant le tribunal administratif.

Quelles sont les formalités communes à tous les cas de figure ?

Si la procédure est différente selon que le salarié étranger réside déjà en France ou non au moment de l'embauche, certaines formalités sont communes à tous les cas de figure.

La déclaration préalable à l'embauche

La [déclaration préalable à l'embauche \(DPAE\)](#) est une formalité obligatoire imposée par l'[article L1221-10 du Code du travail](#). Elle est requise pour l'arrivée de **tout nouvel employé** dans toute entreprise relevant du régime général de la sécurité sociale.

Cette formalité intervient nécessairement avant l'arrivée du salarié dans l'entreprise. Elle doit être réalisée dans les **8 jours** précédant la date de début du contrat de travail.

L'employeur remplit la déclaration et doit y faire figurer certaines mentions obligatoires :

- La dénomination sociale de l'employeur ;
- Le code NAF ou APE ;
- Le numéro SIRET de l'entreprise ;
- Le service de santé au travail ;
- L'identité et le numéro de sécurité sociale du nouvel employé ;
- La date et l'heure de début du contrat de travail ;
- Certaines informations relatives au contrat de travail (CDI ou CDD; durée du contrat etc.).

À noter: l'accueil d'un stagiaire ne nécessite pas de DPAE.

Immatriculation du salarié auprès de l'assurance maladie

Tout salarié étranger doit faire l'objet d'une immatriculation auprès de l'assurance maladie.

En effet, toute personne résidant et travaillant en France de manière régulière est affiliée de droit au régime de la **sécurité sociale** française.

Si le travailleur étranger n'a pas encore été immatriculé auprès de la sécurité sociale, son employeur doit réaliser cette **démarche en ligne** sur le [site de l'assurance maladie](#)

Bon à savoir : en France, l'assurance maladie se divise en plusieurs régimes. Pour les salariés étrangers exerçant dans le milieu de l'agriculture, l'employeur doit se tourner vers la Mutualité sociale agricole (MSA). Pour toutes les autres activités, c'est la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) qui est concernée.

Visite d'information et de prévention

Tout salarié bénéficie de la **visite d'information et de prévention** (anciennement "[visite médicale préalable à l'embauche](#)").

Cette étape de la procédure d'embauche consiste en un entretien avec un professionnel de la santé au travail (infirmier, interne etc.). Elle doit être réalisée dans un délai de **3 mois** à partir de la date de l'embauche.

L'objectif est multiple :

- Interroger le salarié sur son état de santé ;
- L'informer sur les risques liés à son poste de travail ;
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Bon à savoir : dans les pays où on retrouve une mission de l'OFII (Maroc, Tunisie, Sénégal, Cameroun, Mali, Arménie et Turquie) cette visite peut être réalisée dans le pays d'origine du travailleur étranger avant son arrivée en France.

De quelles taxes l'employeur d'un salarié étranger doit-il s'acquitter ?

Si tout employeur peut être amené à embaucher un salarié étranger, cela est très encadré et ne doit pas être pris à la légère. En contrepartie de l'autorisation de travail, l'employeur doit notamment s'acquitter d'une taxe spécifique. Précisions.

Conformément à l'[article L436-10 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#), l'employeur qui décide d'embaucher un salarié étranger doit s'acquitter

d'une taxe auprès de l'OFII (dite "**taxe OFII**").

À noter : le paiement de cette taxe ne concerne que les employeurs souhaitant embaucher un salarié étranger ne résidant pas encore en France.

Après décision positive de l'administration concernant l'autorisation de travailler du salarié, l'OFII se charge généralement d'envoyer à l'employeur un **avis de paiement**.

L'employeur devra alors procéder au paiement dans les **3 mois** suivant la délivrance des autorisations de travail nécessaires à l'embauche du salarié étranger, et ceci même si le salarié étranger n'est pas encore arrivé en France.

Son montant varie en fonction de la **durée** du travail, mais aussi du **salaire** versé au travailleur étranger. Voici un tableau explicatif.

Durée comprise entre 3 et 12 mois	Durée égale ou supérieure à 12 mois
Salaire inférieur ou égal au SMIC : 74€	Salaire inférieur ou égal à 2,5 SMIC : 55% du salaire versé au travailleur étranger
Salaire compris entre 1 SMIC et 1,5 SMIC : 210 €	Salaire supérieur à 2,5 SMIC : 2308 €.
Salaire supérieur à 1,5 SMIC : 300€	

Bon à savoir : dans le cadre du dispositif spécial concernant les jeunes travailleurs, l'employeur devra s'acquitter d'un montant forfaitaire de 72€ au titre de la taxe OFII.

Embauche d'un salarié étranger en situation irrégulière : quelles sanctions ?

Il est impératif de respecter les procédures particulières d'embauche d'un salarié étranger. À défaut, l'employeur d'un salarié en situation irrégulière s'expose à de **lourdes sanctions**, qu'il convient ici de détailler.

Lorsqu'il décide d'embaucher un salarié étranger, l'employeur s'en porte garant : il lui incombe de **vérifier la situation** du travailleur étranger.

Dans le cas où il emploierait une personne étrangère sans titre de travail, l'employeur s'expose à une panoplie de **sanctions pénales** prévues par les [articles L825-1 et suivant du Code du travail](#).

Voici un tableau récapitulatif.

Situation répréhensible	Amende	Peine d'emprisonnement
Embaucher un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur le titre de travail	1500 € par étranger concerné	Pas d'emprisonnement
Embaucher ou conserver en toute connaissance de cause à son service un étranger sans titre de séjour	15 000 € par étranger concerné	5 ans
Embaucher ou conserver en toute connaissance de cause à son service un étranger sans titre de séjour en bande organisée	100 000 € par étranger concerné	10 ans

Ces sanctions pénales peuvent également être accompagnées d'autres peines :

- Confiscation des biens ;
- Fermeture de l'entreprise fraudeuse ;
- Publication de la sanction ;
- Exclusion des marchés publics.

Attention : afin de sanctionner un employeur, il faut prouver qu'il a sciemment embauché un salarié en situation irrégulière. L'employeur de bonne foi, à qui il a par exemple été présenté un faux titre de séjour, ne peut être sanctionné.

Le salarié qui réalise de fausses déclarations afin d'obtenir ou de tenter d'obtenir un titre de séjour s'expose à une amende de **3000 €** ainsi qu'une peine d'emprisonnement d'**1 an**. Il peut également se voir infliger une interdiction de territoire ou une interdiction d'exercer.

FAQ

Est-il possible d'embaucher un travailleur sans-papiers ?

Un employeur peut parfaitement décider d'embaucher un travailleur sans-papiers. Le salarié doit alors réunir quelques conditions :

- Disposer d'une promesse d'embauche de l'employeur ;
- Justifier d'une ancienneté de séjour sur le sol français d'au moins 5 ans ;

- Maîtriser la langue française ;
- Ne pas représenter une menace pour l'ordre public.

Quel est le salaire d'un travailleur étranger en France ?

Les travailleurs étrangers disposent des mêmes prétentions salariales que les citoyens français. Ainsi, leur rémunération doit être au moins égale au Smic ou à la rémunération minimale prévue par la convention collective (même en cas d'emploi à temps partiel).

Est-il possible d'embaucher un salarié britannique après le Brexit ?

Il est tout à fait possible d'embaucher un salarié britannique. Cependant, les formalités ne sont plus aussi simples qu'avant le Brexit. Les salariés britanniques étaient alors des ressortissants européens, et leur embauche ne nécessitait pas de formalités particulières. Depuis le 1er janvier 2021, le salarié britannique souhaitant travailler en France doit disposer d'un titre de séjour au même titre que les citoyens non européens.