

Embauche d'un salarié étranger de l'Union Européenne

Description

La **non-discrimination des candidats à un poste s'impose à tout employeur lors de l'embauche**. Cette condition s'applique ainsi aux étrangers souhaitant intégrer une entreprise française. Mais les formalités liées à l'embauche changent en fonction de la provenance du futur collaborateur. En France, il est plus simple de recruter un ressortissant de l'Union européenne qu'un étranger venant d'autres pays grâce au statut privilégié.

[Modèle de contrats de travail](#)

Est-il possible d'embaucher un salarié étranger européen ?

L'**embauche d'un salarié étranger** européen est possible à condition que la procédure de recrutement se déroule conformément à la législation en vigueur. En premier lieu, l'employeur doit s'assurer que le futur salarié étranger dispose d'une autorisation de travail et de séjour. Celui-ci est tenu de présenter une pièce d'identité régularisée dans son pays dès la présentation de sa candidature.

Par ailleurs, l'**accueil des ressortissants de l'Union européenne** a été facilité par les traités de l'association. Grâce aux traités bilatéraux signés par la France avec les autres pays de l'UE, les travailleurs peuvent circuler librement sur tout le territoire européen. À l'issue de leur embauche en France, ils doivent procéder à la signature de leur [contrat de travail](#) ou d'une lettre d'engagement. La [signature du contrat de travail est obligatoire](#).

Les droits des citoyens ont considérablement progressé ces dernières années dans l'Hexagone. Grâce à cette évolution, l'employeur peut **confirmer la nationalité du candidat par simple vérification de la carte d'identité** ou du passeport, tout comme pour les ressortissants français. Aucune démarche spécifique n'est ainsi nécessaire. Le contrat de travail permet au salarié étranger européen de jouir des mêmes avantages que les salariés français. À savoir que les formalités sont plus compliquées

dans le cadre de l'embauche d'un salarié étranger non européen.

Embauche d'un salarié ressortissant européen : liste des pays concernés

Les ressortissants des pays membres de l'UE sont autorisés à travailler en France sans aucune formalité au préalable. Les pays concernés sont :

- L'Allemagne ;
- L'Autriche ;
- La Belgique ;
- La Bulgarie ;
- Chypre
- La Croatie ;
- Le Danemark ;
- L'Espagne ;
- L'Estonie ;
- La Finlande ;
- La Grèce ;
- La Hongrie
- L'Irlande ;
- L'Italie ;
- La Lituanie ;
- La Lettonie ;
- Le Luxembourg ;
- Malte ;
- Les Pays-Bas ;
- La Pologne ;
- Le Portugal ;
- La République Tchèque ;
- Le Royaume-Uni (en cours de sortie de l'UE) ;
- La Roumanie ;
- La Slovaquie ;
- La Slovénie ;
- La Suède ;

Le **titre de séjour du ressortissant européen** peut lui être demandé au cours du

processus de recrutement. En effet, la réglementation du travail en France stipule la nécessité pour le travailleur de présenter un justificatif de son statut avant l'occupation d'un poste. Une fois ce document accompagné d'une pièce d'identité vérifiée, l'employeur peut ensuite procéder au recrutement et à l'embauche du candidat étranger européen.

Recrutement d'un salarié ressortissant européen : l'autorisation de travail est-elle obligatoire ?

La loi a également prévu l'obligation pour tout salarié de détenir une [autorisation de travail](#) sous peine de rejet de sa candidature. Cette autorisation peut se présenter sous forme d'un visa ou d'un titre de séjour. Elle donne la **possibilité à un étranger venant d'Europe d'occuper un poste dans l'Hexagone**. En principe, les ressortissants des pays européens sont exempts de cette obligation, puisqu'ils sont autorisés à circuler et à travailler dans les pays membres de l'UE.

Les personnes concernées par l'autorisation de travail

Le titre de séjour conditionne l'obtention d'une autorisation de travail. Il ne concerne toutefois que les personnes provenant de pays en dehors de l'UE, soit :

- Les travailleurs temporaires ;
- Les étudiants possédant une carte de séjour temporaire souhaitant travailler au-delà des 60 % réglementaires de la durée annuelle de travail ;
- Les travailleurs saisonniers ([CDD saisonnier](#)).

La demande d'autorisation de travail doit être visée par la DIRECCTE. La préfecture remet la **carte de séjour afin de valider la demande**. Certains documents peuvent valoir autorisation de travail tels que le visa vacances-travail de certains jeunes étrangers.

L'**embauche d'un salarié roumain**, croate ou bulgare ne requiert pas d'autorisation de travail lorsque celui-ci exerce temporairement en France. Ce régime spécifique s'applique dans le cadre d'un détachement, notamment lorsque le salarié est engagé par une entreprise de [prestation de services](#) internationale.

Les personnes exemptes de l'autorisation de travail

Certaines situations permettent aux étrangers européens de travailler librement sur le territoire français, notamment :

- Le statut de salarié détaché qui travaille pour le compte d'un prestataire de service européen ;
- L'exercice d'une activité salariée pour une période de moins de trois mois dans les secteurs du sport, de l'art, de la culture, de la science, de la production et de la diffusion cinématographique et audiovisuelle, du mannequinat, des services à la personne, des services informatiques, des missions d'audit et de l'enseignement.

Les formalités à suivre pour l'obtention de l'autorisation de travail

L'employeur s'occupe de la demande d'autorisation de travail. À cet effet, il vérifie le titre de séjour de la personne auprès de la préfecture du siège de l'entreprise. La demande est ensuite remise au service de la main-d'œuvre étrangère de la DIRECCTE. Ce dernier se charge de l'analyse de la situation de l'emploi et du répertoire des postes concernés. Les qualifications et les exigences de diplômes sont inspectées de manière rigoureuse.

La **demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger** est obligatoire si la personne à embaucher vient d'un pays en dehors de la zone européenne. Si elle n'est pas formalisée, l'employeur encourt des sanctions pénales, telles que la peine de prison, le paiement d'une amende ou l'interdiction d'exercer. Dans le cadre de l'analyse de cette demande, le service de la main-d'œuvre étrangère de la DIRECCTE procède à l'examen de divers éléments, notamment :

- Le curriculum vitae du candidat ;
- Les copies de ses diplômes ;
- Ses attestations d'emploi.

L'administration vérifie si les **conditions de travail du salarié étranger** correspondent à celles instaurées dans le métier. Dans le cas contraire, l'autorisation de travail est refusée. D'autres situations motivent aussi le refus de cette autorisation, telles que le non-respect de la législation du travail en vigueur par l'employeur, le non-respect des conditions d'exercice d'une activité professionnelle réglementée par l'employeur ou encore la proposition d'un salaire inférieur au SMIC.

La **validation de l'autorisation de travail** s'effectue dans les deux mois qui suivent le dépôt de la demande. Si l'administration ne se manifeste pas après ce délai, la demande est considérée comme refusée. Une notification du refus ou de l'acceptation de la demande est adressée à l'employeur et à l'étranger. Le refus doit être dûment justifié. Les voies et délais de recours doivent être inscrits dans la lettre d'avis.

L'entrepreneur peut contester la décision de refus par voie de recours gracieux ou hiérarchique. Le recours gracieux est présenté devant l'administration de l'unité territoriale de la DIRECCTE, tandis que le recours hiérarchique est soumis au ministre de l'Intérieur. Il est également possible d'effectuer un recours en annulation devant le tribunal administratif. Le délai de saisine de la juridiction est de deux mois à compter de la notification du refus de la demande d'autorisation de travail.

Comment remplir la DPAE pour un salarié étranger européen ?

L'**embauche d'un salarié européen** lui permet de bénéficier de la **sécurité sociale**. De ce fait, l'employeur est tenu d'effectuer une déclaration préalable à l'embauche ou [déclaration préalable à l'embauche \(DPAE\)](#). Ce document est l'unique formalité à effectuer suite à l'embauche. Il est dressé huit jours avant l'embauche d'un ressortissant d'un des pays de l'UE. Tous les salariés ayant conclu un contrat de travail sont soumis à cette formalité, sauf les stagiaires et les adhérents au Titre emploi service entreprise ainsi qu'au Titre Firms étrangères et au [Chèque Emploi Associatif](#).

Tous les types de contrats sont concernés par la DPAE, qu'il s'agisse d'un [contrat de travail \(CDD\)](#), d'un [contrat de travail \(CDI\)](#) ou d'un [contrat de travail temporaire](#). Pour remplir la **DPAE d'un salarié étranger européen**, l'employeur peut passer par des sites spécialisés. Un formulaire type est mis à la disposition des internautes à cet

effet. Sinon, le document peut être envoyé par lettre recommandée. L'accusé de réception est envoyé à l'employeur dans les cinq jours ouvrables suivant l'envoi de la déclaration. Le salarié reçoit une copie de la DPA ou son accusé de réception.

Si une erreur se produit au cours du remplissage de la DPAE, une demande de rectification doit être adressée à l'URSSAF deux jours après l'obtention de l'accusé de réception. Si la déclaration n'a pas été effectuée par l'employeur, celui-ci encourt des sanctions lourdes, telles que le redressement judiciaire.

Règles à respecter en cas d'embauche d'un salarié étranger européen

Les règles d'[embauche d'un salarié étranger](#) changent en fonction du lieu de résidence de celui-ci.

Les salariés étrangers habitant hors de la France

Lorsque la personne réside hors de la France, l'employeur doit suivre la procédure d'introduction. Cette procédure est composée de plusieurs étapes, notamment :

- La demande d'autorisation de travail ;
- Le dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme de placement ;
- La transmission des candidatures à la DIRECCTE.

Lorsque la demande est acceptée par la DIRECCTE, l'administration la transmet au poste consulaire et à l'OFII en vue de **procéder au contrôle médical et l'acheminement du salarié étranger dans l'Hexagone**. Trois mois après l'arrivée de ce dernier en France, le contrôle médical doit être effectué. En cas de non-respect de ce délai, l'autorisation de travail peut lui être retirée.

Les salariés étrangers installés en France

L'employeur vérifie au préalable que le futur salarié détient un titre de séjour en cours de validité ou qui vaut autorisation de travail. Cette vérification doit être effectuée au moins deux jours avant l'embauche. Une demande d'authentification de ce titre de séjour doit être déposée à la préfecture du département du lieu de recrutement. Elle peut être envoyée par courrier électronique.

La **réponse à la demande d'authentification** est adressée à l'employeur dans les deux jours ouvrables suivant la réception du document. Si aucune réponse ne lui est adressée durant ce délai, l'autorisation de travail est accordée au salarié étranger. Une fois la vérification du titre de séjour et de l'autorisation de travail terminée, l'employeur peut poursuivre la procédure d'embauche habituelle.

À noter : certains titres de séjour valent automatiquement autorisation de travail. Ces titres sont :

- La carte de séjour « compétences et talents » validée sur une période de trois ans ;
- Le visa long séjour ;
- La carte de résident de 10 ans ;
- L'autorisation provisoire de séjour pour les étudiants qui viennent de terminer leurs études en France ;
- La carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » valable pour une période d'un an.

Sanctions en cas de non-respect des règles d'embauche d'un salarié ressortissant européen

La procédure d'**embauche d'un salarié étranger** doit être rigoureusement suivie sous peine de sanctions lourdes. Employer un salarié en situation illégale expose l'employeur à cinq années d'emprisonnement et au paiement d'une amende allant jusqu'à 15 000 euros. Pour les personnes morales, cette amende peut atteindre les 75 000 euros.

D'autres peines complémentaires peuvent accompagner ces sanctions, telles que l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle ou le non-accès aux marchés publics pendant cinq ans. Les règles applicables à l'embauche de ressortissants étrangers européens s'avèrent très strictes, mais elles valent la peine d'être suivies lorsqu'un

employeur recherche les meilleurs talents sur un marché du travail international particulièrement concurrentiel.